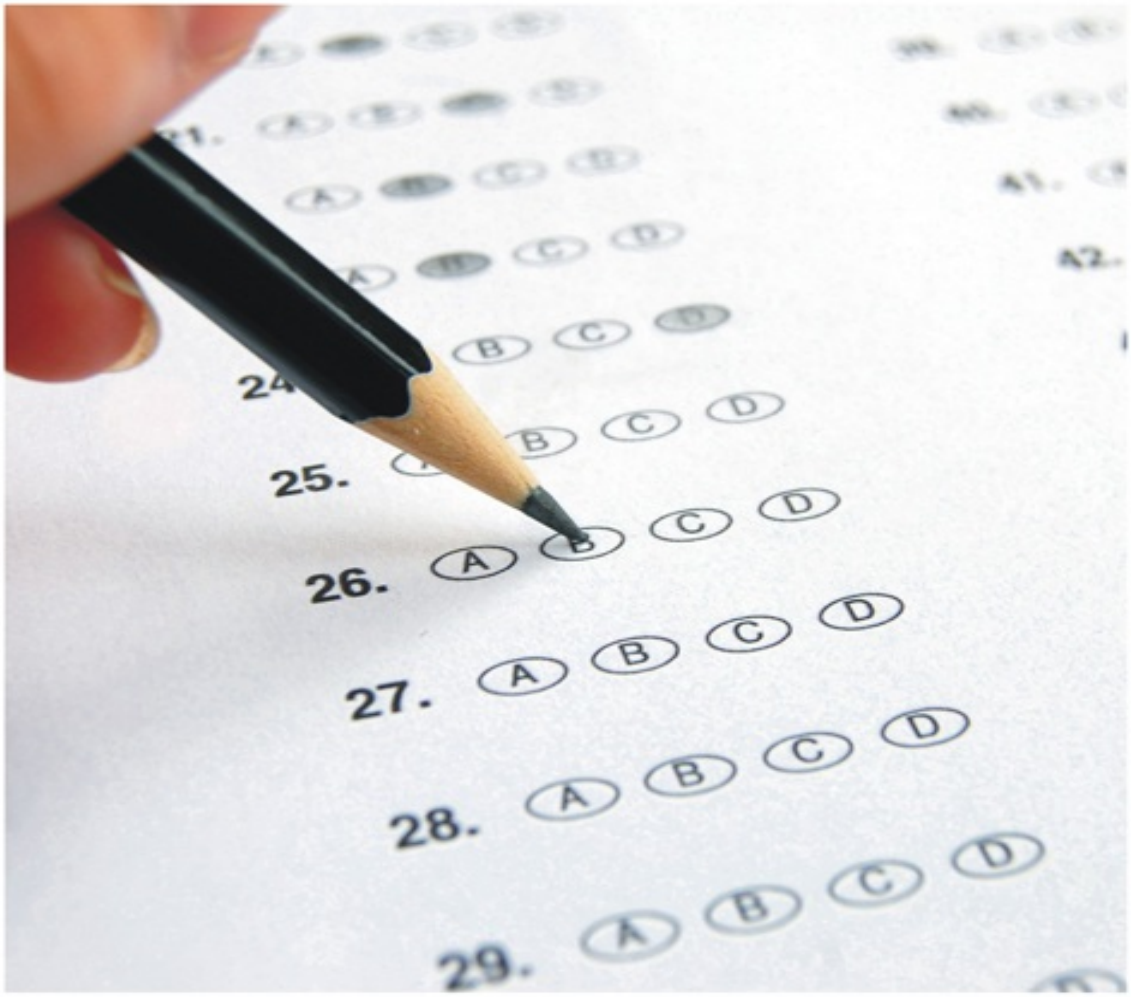
Psihologie

Volum coordonat de
Dragoş Iliescu şi Coralia Sulea

TRATAT DE PSIHODIAGNOSTIC AL PERSONALITĂŢII



Collegium

POLIROM

Volum coordonat de
Dragoş Iliescu şi Coralia Sulea

TRATAT DE PSIHODIAGNOSTIC AL PERSONALITĂȚII

POLIROM
2015

Prezentarea autorilor

EUGEN AVRAM este profesor universitar, directorul Departamentului de Psihologie din cadrul Facultăţii de Psihologie şi Ştiinţele Educaţiei a Universităţii din Bucureşti, psiholog la Spitalul Clinic de Urgenţă Bagdasar-Arseni. Membru în consiliile editoriale ale revistelor *The „Black Sea" Journal of Psychology*, *Studia Doctoralia*, *Psychotherapy and Educational Sciences*, *Psihologia Resurselor Umane*, *Romanian Journal of Applied Psychology*. Domenii de interes: psihologie organizaţională, psihologia personalităţii, neuropsihologie. Este autor, coautor şi coordonator a 31 de volume din domeniile psihologiei personalităţii, psihologiei organizaţionale şi psihologiei sănătăţii, precum şi al unor studii apărute în reviste de specialitate sau în volume colective. Dintre lucrările publicate, menţionăm: *Psihologie organizaţional-managerială. Tendinţe actuale* (în colab., Polirom, 2008), *Încrederea organizaţională* (în colab., 2008), *Psihologia personalităţii. Arhitectură şi dimensiuni* (2009), *Psihologia sănătăţii* (vol. I-VIII, 2010-2014), *Schimbare şi dezvoltare organizaţională* (2014), *Managementul în sistemul de sănătate privat* (în colab., 2015).

ANDREEA BUTUCESCU este doctorand la Facultatea de Psihologie şi Ştiinţele Educaţiei din cadrul Universităţii din Bucureşti. Este secretara Asociaţiei de Psihologie Industrială şi Organizaţională, membră a Colegiului Psihologilor din România, precum şi a altor asociaţii profesionale. Face parte din echipa editorială a revistei *Psihologia Resurselor Umane*. În 2010 a obţinut Certificatul de merit pentru activitatea profesională a proaspeţilor absolvenţi, oferit de Universitatea „Ovidius" din Constanţa, iar în 2011, Premiul pentru rezultatele cercetării, din partea Consiliului Naţional al Cercetării Ştiinţifice. Domenii de interes: psihologia aplicată în resurse umane, psihologia psihodiagnosticului, a sănătăţii ocupaţionale şi a corectitudinii testării. Este autoare şi coautoare a peste 25 de studii publicate în reviste de specialitate sau prezentate la conferinţe ştiinţifice naţionale şi internaţionale. Dintre lucrările publicate, menţionăm: „Aspirations and well-being in Romanian and US undergraduates", *International Journal of*

Psychology (2011), „Romanian adaptation of the Satisfaction with Life Scale", *Journal of Psychological and Educational Research* (2012).

ROMEO ZENO CREŢU este conferenţiar universitar la Facultatea de Psihologie şi Ştiinţele Educaţiei din cadrul Universităţii din Bucureşti şi coordonator al programului de masterat în Psihologie Organizaţională şi Managementul Resurselor Umane. A participat, în calitate de director sau membru, la realizarea mai multor proiecte de cercetare academică de nivel naţional sau internaţional. Domenii de interes: validitatea metodologiilor de evaluare şi predicţie a comportamentului, precum şi a designurilor de intervenţie ameliorativă în proiectele de consultanţă derulate în parteneriat cu diferite organizaţii. A publicat peste 40 de lucrări în reviste şi cărţi de specialitate, multe dintre acestea prezentate la conferinţe ştiinţifice naţionale şi internaţionale. Dintre lucrările publicate, menţionăm: *Evaluarea personalităţii, modele alternative* (Polirom, 2005), *Amprenta comportamentală şi evaluarea personalităţii* (Polirom, 2010), *Perspective clasice în psihologia personalităţii* (2012), *Cercetări actuale în psihologia personalităţii* (2012).

IOANA DAVID este asistent universitar doctor la Facultatea de Psihologie şi Ştiinţele Educaţiei din cadrul Universităţii din Bucureşti. De-a lungul carierei sale de 15 ani atât în domeniul academic, cât şi în cel al resurselor umane a dezvoltat proiecte ce ţin de psihologia muncii şi organizaţională (în special training, *executive search*, diagnoză organizaţională), psihologia consumatorului şi comunicare strategică în publicitate, evaluare şi testare psihologică. Domenii de interes: diagnoză şi intervenţie organizaţională, reprezentarea şi organizarea cunoştinţelor/procesarea informaţiilor, psihologia religiilor, evaluare şi testare psihologică, comportamentul consumatorului. Este autoare şi coautoare a peste 20 de articole şi capitole în volume colective pe teme legate de psihologia resurselor umane, psihologie cognitivă aplicată, metodologie de cercetare a psihologiei reclamei, psihologia mass-mediei, testare psihologică, dintre care amintim: „Using focus group method in consumer behavior research", *Cogniţie, creier, comportament* (2007), „Un model al procesării informaţiilor sociale complexe – mass-media şi modalităţile de reprezentare a cunoştinţelor", în E. Avram (coord.), *Psihologie organizaţional-managerială. Perspective aplicative* (2007), „Utilizarea metodelor calitative în programele de intervenţie organizaţională", în E. Avram, C.L. Cooper (coord.), *Psihologie organizaţional-managerială. Tendinţe actuale* (Polirom, 2008).

DRAGOŞ ILIESCU este profesor universitar la Facultatea de Psihologie şi Ştiinţele Educaţiei din cadrul Universităţii din Bucureşti. Este un reputat specialist în psihologie organizaţională şi măsurare psihologică, cu o solidă activitate academică şi experienţă practică, având o largă recunoaştere în comunitatea internaţională de specialitate. A acordat consultanţă în sute de proiecte în ultimii 15 ani, în principal în domeniul resurselor umane. Este unul dintre membrii fondatori ai

grupului Psyence, specializat în servicii comerciale din aria psihologiei aplicate, a fost preşedinte al Asociaţiei de Psihologie Industrială şi Organizaţională şi este viitorul preşedinte (President-Elect) al International Test Commission. Este membru al Society for Industrial and Organizational Psychology, European Association for Work and Organizational Psychology, International Association of Applied Psychology şi International Society for the Scientific Study of Subjectivity, al echipelor editoriale ale revistelor *Psihologia Resurselor Umane*, *Operant Subjectivity* şi *Bollettino di Psicologia Applicata*. Domenii de interes: psihologie aplicată (în mod special în sfera ocupaţională şi a resurselor umane) şi evaluare psihologică (teste şi testare). Este autor şi coautor a peste 80 de studii publicate în reviste şi cărţi de specialitate şi, de asemenea, autor şi coautor a peste 70 de lucrări prezentate la conferinţe ştiinţifice internaţionale. Dintre lucrările publicate, amintim: „Assessment based on personality tests", în G. Kaur, S. Awasthy, M.K. Mandal (eds.), *Psychometric Testing in Armed Forces: Issues and Challenges*, (în colab., 2012), „Tests in Europe. Where we are and where we should go", *International Journal of Testing* (în colab., 2012), „The relationship of dangerous driving with traffic offenses: A study on an adapted measure of dangerous driving", *Accident Analysis and Prevention* (în colab., 2013).

ANDREI ION este lector doctor la Facultatea de Psihologie şi Ştiinţele Educaţiei din cadrul Universităţii din Bucureşti. Este membru al unor asociaţii profesionale naţionale şi internaţionale precum Asociaţia de Psihologie Industrială şi Organizaţională, Society for Industrial and Organizational Psychology, European Association of Psychological Assessment şi International Test Commission, precum şi Managing Director al companiei 42 Organizational Assessment, reprezentantul exclusiv al grupului CEB-SHL în România şi Serbia. Domenii de interes: selecţia de personal, evaluarea personalităţii, psihologie diferenţială, psihologie industrial-organizaţională şi metodologia cercetării în ştiinţele sociale. A publicat lucrări de specialitate în reviste internaţionale în domeniul evaluării psihologice aplicate în psihologia personalităţii şi în psihologia organizaţională. Dintre lucrările publicate, menţionăm *Performanţa umană. Studii şi modele de predicţie* (2014) şi *Evaluarea psihometrică. Introducere şi evaluarea personalităţii* (în colab., 2014).

CĂTĂLIN NEDELCEA este psiholog, profesor universitar şi prodecan la Facultatea de Psihologie şi Ştiinţele Educaţiei din cadrul Universităţii din Bucureşti, responsabil de coordonarea activităţilor de cercetare şi resurse umane. A urmat multiple programe de formare în psihoterapie şi evaluare psihologică. Dezvoltarea carierei sale s-a bazat pe îmbinarea a două componente esenţiale, cea academică, constând în mod esenţial în predare şi cercetare, şi cea practică, în special în psihoterapie, evaluare psihologică, training şi consultanţă psihologică. Una dintre direcţiile principale pe care şi-a focalizat activitatea de cercetare şi predare este cea a evaluării psihologice în contexte de funcţionare normală şi clinice. A participat la numeroase proiecte de

dezvoltare şi adaptare de instrumente psihometrice de evaluare psihologică în spaţiul românesc. Dintre lucrările publicate, menţionăm: „The efficacy of an experiential group psychotherapy program in approaching anxiety", *Journal of Experiential Psychotherapy* (2012), „The assimilative integration with humanistic-experiential basis in the psychotherapy of maladaptative emotions. The development of a process-systemic oriented working model", *Journal of Experiential Psychotherapy* (în colab., 2013).

BOGDAN OPREA este absolvent al masterului de Sănătate Ocupaţională şi Performanţa Resursei Umane susţinut la Facultatea de Psihologie şi Ştiinţele Educaţiei din cadrul Universităţii din Bucureşti, membru al Asociaţiei de Psihologie Industrială şi Organizaţională. Domenii de interes: performanţa în muncă, modificarea activă a caracteristicilor postului de către angajaţi, nesiguranţa locului de muncă, personalitatea umană, starea de flux şi adaptarea de instrumente psihometrice la limba română.

TATIANA RADU urmează masterul de Sănătate Ocupaţională şi Performanţa Resursei Umane la Facultatea de Psihologie şi Ştiinţele Educaţiei din cadrul Universităţii din Bucureşti. Domenii de interes: performanţa în muncă, adaptarea culturală a instrumentelor psihometrice, sănătatea ocupaţională şi personalitatea umană.

CORALIA SULEA este conferenţiar în cadrul Departamentului de Psihologie al Facultăţii de Sociologie şi Psihologie, Universitatea de Vest din Timişoara, specialist în sănătate ocupaţională, domeniu în care îşi desfăşoară activităţile de cercetare-predare şi în care se bucură de recunoaştere din partea comunităţii ştiinţifice. Alături de colegii săi, a pus bazele unui program masteral în domeniul psihologiei (sănătăţii ocupaţionale), cu predare în limba engleză, primul şi singurul de acest fel din România. Este redactor-şef al revistei *Psihologia Resurselor Umane*, membră a grupului de cercetare în psihologia sănătăţii ocupaţionale de la Universitatea de Vest din Timişoara şi cercetător asociat al Departamentului de psihologie organizaţională al Universităţii din Leuven (Belgia). Este membră a European Association for Work and Organizational Psychology şi are o experienţă de peste zece ani în consultanţă organizaţională şi dezvoltarea resurselor umane. Domenii de interes: comportamentele contraproductive din organizaţii, confortul psihologic al angajaţilor şi insecuritatea la locul de muncă. Dintre lucrările publicate, menţionăm: *Manual de tehnici şi abilităţi academice* (în colab., 2004, 2008), „Abusive supervision and counterproductive work behaviors: The moderating effects of personality", *Journal of Personnel Psychology*, (în colab., 2013), „Vocational fit and counterproductive work behaviors: A self-regulation perspective", *Journal of Applied Psychology* (în colab., 2015)„„Engagement, boredom, and burnout among students: Basic need satisfaction matters more than personality traits", *Learning and Individual Differences* (în colab., 2015).

MARIANA TĂNASE MÂNZAT este lector universitar doctor la Facultatea de Jurnalism, Psihologie şi Ştiinţe ale Educaţiei din cadrul Universităţii Hyperion din Bucureşti, psihoterapeut analist formator, membră în comisii profesionale, comitete redacţionale, precum şi în mai multe asociaţii profesionale naţionale şi internaţionale. Domenii de interes: cercetarea aplicabilităţii practice a psihologiei analitice şi intercorelaţiile dintre principalele concepte din psihologia analitică şi psihologia umanistă. Este autoare şi coautoare a peste 25 de lucrări publicate în volume şi reviste de specialitate şi a peste 40 de studii prezentate la conferinţe ştiinţifice naţionale şi internaţionale. Dintre lucrările publicate, amintim: *Psihologia tăcerii* (în colab., 2006), „Psychologie transpersonnelle de la perspective quantique", în A. Munteanu, I. Costea, A. Jinaru (coord.), *Au-delà des apparences. Etudes dans la perspective d'un nouveau paradigme de la connaissance* (2009, în colab.), „Întâlnirea cu propria feminitate – studiu de caz", *Revista de studii psihologice* (2014), „Întâlnirea cu cealaltă faţă a noastră – Umbra", *Revista de studii psihologice* (2015).

LAVINIA ŢÂNCULESCU este doctor în psihologie şi cadru didactic asociat la Şcoala Naţională de Studii Politice şi Administrative din Bucureşti, unde conferenţiază şi conduce lucrări practice în aria diagnozei organizaţionale şi a managementului performanţei (în special a talentelor), membră a Colegiului Psihologilor din România, a Asociaţiei Române de Psihologie Analitică şi a Federaţiei Române de Psihoterapie. Este psihoterapeut de orientare analitică, psiholog clinician şi consultant cu o vastă experienţă, zece ani lucrând în cadrul a două dintre cele mai mari patru companii de audit şi consultanţă din lume. A făcut parte din zeci de echipe de proiect locale şi internaţionale în calitate de manager sau consultant senior. A realizat mii de profiluri de personalitate în misiunile de consultanţă legate de evaluarea şi dezvoltarea capitalului uman în organizaţii. Domenii de interes: studiul şi dezvoltarea personalităţii, psihologie abisală (cu accent pe formarea complexelor) şi psihoterapie şi religie. Este unul dintre autorii variantei româneşti a *Manualului Tehnic SL-TDI* şi ai manualelor dedicate variantelor româneşti ale testelor *The Poppleton Allen Sales Aptitude Test 2000*, *Survey of Work Styles* şi Inventarelor de stimă de sine Coppersmith.

DANIELA VERCELLINO este doctor în psihologie, având experienţă în activitatea academică desfăşurată în cadrul Universităţii „Babeş-Bolyai" din Cluj-Napoca, precum şi în domeniul resurselor umane, atât în consultanţă organizaţională externă, cât şi în consultanţă internă. Coordonează activitatea de recrutare (EMEA) a unei companii din domeniul IT, iar din 2013 a preluat şi coordonarea activităţii de resurse umane pe România şi Polonia pentru aceeaşi companie. Domenii de interes: psihodiagnostic, cu aplicaţii în psihologia organizaţională şi cea a sănătăţii organizaţionale. A lucrat la adaptarea unor instrumente psihologice recunoscute la nivel mondial (*Big Five Adjectives*, *Big Five Questionnaire*, *SDS – Holland Self-Directed Search*, *The*

Poppleton Allen Sales Aptitude Test 2000) şi este membră a Asociaţiei Psihologilor din România şi Asociaţiei de Psihologie Industrială şi Organizaţională.

ANDREI ŞERBAN ZANFIRESCU este doctorand la Facultatea de Psihologie şi Ştiinţele Educaţiei din cadrul Universităţii din Bucureşti, absolvent al masterului Psihologia Sănătăţii – Cercetare Clinică şi Optimizare Comportamentală susţinut la aceeaşi universitate. Este psihoterapeut în formare în cadrul Asociaţiei de Psihoterapie Comportamental-Cognitivă. A desfăşurat activităţi de voluntariat la Fundaţia Estuar, în domeniul consilierii şi evaluării beneficiarilor din cadrul instituţiei, demers ce a contribuit la utilizarea avansată a testelor de personalitate. Domeniu de interes: investigarea efectelor adverse pe care orele suplimentare la locul de muncă le pot avea asupra sănătăţii ocupaţionale. Dintre lucrările publicate, menţionăm: „Percepţia riscului asupra sănătăţii şi comportamentul preventiv”, *Psihologia Sănătăţii* (în colab., 2013).

Cuvânt-înainte

Apariţia acestui volum a fost motivată de o lacună existentă în literatura ştiinţifică şi profesională din România. Deşi există un consens – în rândul formatorilor din cadrul instituţiilor academice şi al celor cu rol de reglementare în domeniul psihologiei (Colegiul Psihologilor din România) – cu privire la faptul că psihodiagnosticul, în general, şi psihodiagnosticul de personalitate, în special, presupun competenţe esenţiale pentru psihologi şi deşi se predau cursuri de psihodiagnostic al personalităţii la orice specializare universitară de psihologie din România, în nicio universitate nu există materiale adecvate şi suficiente pentru uzul studenţilor.

În mod evident, pentru o bună formare profesională, studenţii ar trebui să aibă acces la manualele testelor pe care le învaţă, dar se pare că acest lucru este blocat de aspecte administrative. Manualele sunt materiale profesionale cu circuit închis, accesibile doar specialiştilor care au deja o diplomă de psiholog, studenţii neavând dreptul de a le achiziţiona ei înşişi. În plus, preţul unui manual, ca material profesional, este mai mare decât preţul unei simple cărţi, chiar dacă nu este extrem de ridicat. Astfel, a achiziţiona patru sau cinci asemenea materiale poate presupune un efort prea mare pentru un student.

Nici universităţile nu au capacitatea de a pune la dispoziţia studenţilor un număr suficient de manuale ale acestor teste. Pe de o parte, unele instituţii de învăţământ superior refuză să înţeleagă că îmbogăţirea fondului de carte, în special a celui direct legat de cursurile predate şi care devine bibliografie obligatorie, este responsabilitatea lor. Altele, chiar dacă îşi iau în serios misiunea de a-şi dota bibliotecile cu materiale despre testele predate la cursurile obligatorii, nu pot cumpăra suficiente materiale, iar donaţiile editorilor de teste nu pot fi nici ele suficiente pentru a acoperi necesarul.

În cazul unor programe educaţionale care cuprind câte 300 de studenţi pe an (cum sunt, de exemplu, toate cele patru programe de licenţă din facultăţile membre ale Consorţiului Universitaria), în semestrul în care se predă cursul de psihodiagnostic de personalitate ar fi aşadar nevoie în fiecare bibliotecă de câteva sute de manuale pentru fiecare dintre testele predate, lucru dificil sau chiar imposibil de realizat.

Având în vedere aceste nevoi educaţionale, intenţia prezentului tratat este de a furniza

informaţii de bază despre testele de personalitate care pot fi folosite în România de către practicieni, deoarece studiul riguros al acestora este absolut necesar. Aşadar, volumul de faţă oferă, pentru fiecare test în parte, datele relevante bazate în principal pe manualele testelor. Au fost incluse, de bună seamă, şi informaţii extrase din cercetări realizate cu ajutorul sau cu referire directă la aceste teste. Însă, de vreme ce intenţia principală a fost oferirea informaţiilor fundamentale, sursele principale care stau la baza capitolelor volumului sunt manualele tehnice ale acestor chestionare.

În mod specific, cartea se adresează studenţilor la psihologie sau din domenii conexe (cum ar fi sociologia, resursele umane), specialiştilor care deja lucrează în aceste arii profesionale, celor care vor să se apropie de aceste domenii sau să se specializeze în testarea psihologică. Astfel, prin prezentarea testelor într-o singură carte, dorim să aducem în prim-plan, într-o manieră sintetică şi comparativă, principalele instrumente validate disponibile în România. Urmărim aşadar să le oferim celor interesaţi posibilitatea de a cunoaşte beneficiile fiecărui instrument în parte, pentru a putea opta apoi în practica lor pentru cele mai potrivite scopurilor specifice urmărite în psihodiagnosticul personalităţii. De aceea, cartea este cu precădere teoretică şi prezintă informaţii esenţiale pentru fiecare test, centrate pe interpretarea, înţelegerea semnificaţiilor scalelor şi a semnificaţiei scorurilor testelor. Sunt prezentate şi informaţii istorice despre fundamentarea teoretică a testelor sau despre caracteristicile psihometrice etc. În special, intenţia noastră principală este de a-i sprijini pe studenţi în înţelegerea principiilor care stau la baza interpretării acestor teste. De aceea, niciun capitol nu urmăreşte realizarea unei prezentări sofisticate a cercetărilor care folosesc un anumit test, discutarea detaliată a domeniilor specifice de aplicabilitate sau informaţii amănunţite legate de interpretarea profilurilor rezultate. Prezentarea unor studii de caz bazate pe profiluri pentru fiecare test ar fi extins foarte mult numărul de pagini al acestei cărţi, care este oricum destul de voluminoasă. Cititorul va fi însă mulţumit să afle că un astfel de volum cu studii de caz este în lucru în acest moment.

Fiecare capitol este redactat de un alt autor sau grup de autori. Am invitat să contribuie specialişti care au experienţă în lucrul cu testul asupra căruia se concentrează în volum. Intenţia iniţială a fost ca măcar unul dintre autorii care semnează fiecare capitol să aibă experienţă directă şi vastă cu exact chestionarul pe care îl discută. Din păcate, acest lucru nu a fost posibil chiar la toate capitolele; în plus, să alegi din multitudinea de specialişti pe care România îi are în acest domeniu o mână de oameni este o decizie dificilă. Bineînţeles, am fi putut atrage şi alte persoane pentru a oferi contribuţii la acest volum, dar suntem convinşi că actuala formulă este eficientă şi că rezultatul va fi pe măsură.

Am încercat să uniformizăm structura capitolelor, deşi acest lucru a fost dificil. Teste diferite au semnificaţii diferite, iar în cazul unora discutarea istoricului sau a teoriei pe care se bazează este mai importantă decât în cazul altora, astfel că structura diferă puţin de la un capitol la altul. Totuşi, în cazul fiecărui test discutat urmăm, în mare, structura descrisă aici. Capitolele încep cu un rezumat

de cel mult o pagină al testului. Urmează o prezentare generală a acestuia, în care se discută specificul, scopul şi obiectivele, precum şi componenţa testului şi materialele testării. În continuare sunt prezentate considerentele istorice legate de dezvoltarea testului, diferitele sale versiuni, procedura de generare a itemilor etc. Mai departe sunt analizate caracteristicile psihometrice centrate pe fidelitatea şi validitatea testului, în mod special ale versiunii adaptate pentru România. Se dau detalii despre administrarea şi scorarea testului, despre calificarea utilizatorilor, despre procedurile de administrare (inclusiv instructajul administrării) şi cele de scorare etc. Cea mai mare parte a fiecărui capitol este dedicată interpretării rezultatelor testului, fiind discutate scalele şi semnificaţia lor. La final, capitolul cuprinde o scurtă referire la aplicabilitate, concluzii şi alte aspecte considerate relevante.

Încheiem prin a spune că acest volum marchează un moment de maturitate în psihologia românească, în general, şi în evaluarea de personalitate în România, în special. Ilustrează progresul de la situaţia de acum 20 de ani la cea de acum, care este de natură să ne dea sentimente de mândrie şi optimism. Atunci, psihologia din România era caracterizată de lipsa instrumentelor de evaluare, de utilizarea preponderent ilegală a puţinelor chestionare existente, ce aveau o calitate relativ modestă, adică de inexistenţa surselor de informare, a normelor etc. Acum avem la dispoziţie un număr considerabil de instrumente, atât chestionare care sunt standarde valoroase internaţionale, adaptate la cel mai înalt nivel ştiinţific posibil, cât şi inventare dezvoltate în mediul autohton prin proceduri profesioniste. Specialiştii din România pot utiliza toate aceste instrumente cu încredere, portofoliul lor conţinând în acest moment, în cele mai multe cazuri, o serie de astfel de instrumente. O atare situaţie oferă specialiştilor flexibilitate şi versatilitate, puterea de a se baza pe rezultatul efortului lor şi oportunitatea de a-şi prezenta roadele muncii la acel înalt nivel de profesionalism care se aşteaptă de la ei. Suntem mândri că am putut contribui la dezvoltarea practicii evaluării psihologice în ultimii ani şi la marcarea acestui moment pozitiv în evoluţia profesiei noastre.

Dragoş Iliescu
Coralia Sulea

Introducere

Dragoş Iliescu, Coralia Sulea

Evaluarea psihologică sau, aşa cum i se mai spune încă în România, mai degrabă ca o reminiscenţă a trecutului, psihodiagnosticul este una dintre activităţile de bază ale psihologilor. Credem că nu există nicio altă activitate care să ocupe un loc atât de important în viaţa profesională a psihologilor precum evaluarea psihologică. Evident, activităţile profesionale asociate profesiei de psiholog presupun şi alte componente decât evaluarea, în special intervenţia. Este însă dificil să proiectăm strategii de intervenţie în absenţa evaluării (cum am putea face intervenţie clinică fără a avea un diagnostic clinic rezultat în urma unui proces de evaluare?), pe când evaluarea care nu este urmată de o intervenţie e mai uşor de găsit, de exemplu, în procesele de selecţie a personalului. Aşadar, este aproape imposibil să ne imaginăm activităţi profesionale ale psihologilor care să nu includă evaluarea psihologică.

Evaluarea psihologică se poate concentra pe un număr relativ restrâns de clase de variabile, cum ar fi cele cognitive (spre exemplu, aptitudini cognitive generale sau specifice), motivaţionale (interese vocaţionale, motivaţie) sau comportamentale (cum ar fi comportamentul adaptativ) etc. În mod evident, între toate aceste clase, relevante pentru deciziile şi activitatea psihologului, personalitatea nu poate fi evitată, chestionarele de personalitate fiind utilizate în evaluarea psihologică mai mult decât orice alt tip de chestionare.

Datorită acestei popularităţi, numărul de instrumente dedicate evaluării personalităţii existente în lume este imens. Unele sunt tributare tradiţiei proiective, altele sunt dezvoltate conform principiilor psihometrice. Dintre cele care urmează abordarea psihometrică, unele sunt concentrate doar pe câteva trăsături înguste (spre exemplu, sociabilitatea sau anxietatea), iar altele sunt dedicate măsurării unui număr mai mare de trăsături de personalitate. În plus, există întregi sisteme şi aşa-zisele „bănci” de scale şi de întrebări dedicate măsurării personalităţii (precum banca de itemi IPIP [International Personality Item Pool], Iliescu, Popa şi Dimache, 2015).

În toată această junglă de „teste” de personalitate, cum li se spune de obicei acestor inventare

sau chestionare, doar o mică parte ocupă un loc fruntaş. Cele care se află în prim-plan sunt recunoscute de comunitatea ştiinţifică şi profesională din România şi de la nivel internaţional ca fiind acte majore de creaţie ştiinţifică, de multe ori indisolubil legate de istoria psihologiei ca ştiinţă şi practică. Considerate „standarde de aur" în domeniu, sunt studiate în universităţi, apar în manuale şi tratate şi, de regulă, au rolul de repere în ghidarea efortului de cercetare în scopul validării, atunci când alte instrumente relativ similare sunt dezvoltate. Aşadar, respectul purtat acestor teste nu este întâmplător. Ele sunt însoţite nu doar de numele unor mari autori, creatori de seamă în acest domeniu, ci şi de sute sau chiar mii ori zeci de mii de studii care oferă dovezi privind validitatea şi aplicabilitatea lor în diverse contexte. Poziţia de standarde de aur a acestor instrumente este garantată prin greutatea lor ştiinţifică şi prin respectul astfel câştigat. Dacă am spune că, în domeniul evaluării de personalitate, la fel ca în industria automobilelor, există mărci mai modeste şi mărci de lux, aceste instrumente sunt, fără doar şi poate, corespondentul mărcilor de lux.

În acest volum, ne-am concentrat pe astfel de standarde în evaluarea personalităţii. Instrumentele relevante, recunoscute cu adevărat ca fiind valoroase, nu sunt multe şi de aceea am ales să le prezentăm exclusiv pe cele cu o gamă largă de aplicabilitate (instrumente broadband), ignorându-le pe cele cu un număr prea redus de scale sau cu o aplicabilitate prea restrânsă (spre exemplu, doar pentru domeniul clinic). Am inclus numai instrumente dedicate evaluării personalităţii adulte normale, excluzându-le pe cele dedicate exclusiv evaluării clinice, cum ar fi MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory, Butcher et al., 2001), MCMI (Millon Clinical Multiaxial Inventory, Millon, Millon, Davis şi Grossman, 1997), sau DAPP-BQ (Dimensional Assessment of Personality Pathology – Basic Questionnaire, Livesley şi Jackson, 2009), sau cele dedicate exclusiv evaluării personalităţii la copii sau adolescenţi, precum HSPQ/APQ (High School Personality Questionnaire/Adolescent Personality Questionnaire, Cattell şi Cattell, 1968) sau HIPIC (Hierarchical Personality Inventory for Children, Mervielde, de Fruyt şi de Clercq, 2009). Mai mult, am ales să descriem doar instrumentele care urmează linia standardizării şi le-am exclus pe cele proiective, precum testul Rorschach (Rorschach Inkblot Test, Bohm, 1951/2004).

Dintre testele internaţionale, le-am selectat pe cele care sunt utilizate în prezent în România şi care au trecut printr-un demers riguros de adaptare culturală, soldat cu un număr de publicaţii ştiinţifice ce furnizează informaţii clare şi relevante despre caracteristicile psihometrice ale acestor teste pe populaţia românească (cel puţin un manual al testului publicat şi, pe cât posibil, mai multe articole ştiinţifice). Astfel, am exclus unele dintre marile teste de personalitate, chiar dacă acestea sunt utilizate (de obicei, ilegal) în România, cum ar fi MBTI (Myers-Briggs Type Indicator, Briggs şi Myers, 1976), care nu a trecut niciodată printr-un demers de adaptare culturală în ţara noastră. Am inclus însă în acest volum chestionarul 16PF (16 Personality Factors, Cattell, Cattell şi Cattell, 1993), care, chiar dacă nu mai poate fi utilizat legal în momentul apariţiei acestui volum, a fost adaptat riguros la cultura românească în urmă cu câţiva ani (Pitariu, 2002) şi este un

chestionar reputat, celebru, fără prezenţa căruia acest volum ar fi fost mai sărac.

Am ales să nu includem testele care nu pot fi achiziţionate cu uşurinţă de psihologi. O parte dintre marile teste de personalitate au fost achiziţionate, în timp, de companii de consultanţă, de obicei arondate domeniului resurselor umane, şi absorbite de acestea în practica lor curentă. De aceea, instrumentele respective sunt considerate astăzi ca având un circuit închis, ele putând fi achiziţionate doar ca parte a unui proces de consultanţă. În plus, nu pun, într-un mod transparent, la dispoziţia comunităţii ştiinţifice date despre instrumente verificabile independent, cu privire la procesul de adaptare culturală, manuale ale testelor sau alte informaţii care ar ajuta în interpretarea acestora. Deseori, astfel de chestionare nu pot fi achiziţionate decât în urma unui proces de certificare oferit comercial, ceea ce le face mai degrabă instrumente pentru consultanţă decât instrumente ştiinţifice. Teste celebre, precum HPI (Hogan Personality Inventory, Hogan şi Hogan, 1995) şi OPQ (Occupational Personality Questionnaire, SHL, 2009), fac parte din această categorie, însă ele nu au fost incluse în acest volum.

În România, există în prezent multe chestionare de personalitate. Ele sunt predate în universităţi, mai mult sau mai puţin bine, în unele cazuri pe baza unor materiale învechite sau chiar inadecvate. Chiar şi pentru acei studenţi sau practicieni care ar vrea să înveţe mai multe şi să aprofundeze studiul unor astfel de instrumente, informaţiile sunt greu de obţinut, în pofida faptului că acum există manuale tehnice riguroase şi oportunităţi de formare suplimentară pentru toate aceste teste.

Volumul cuprinde 12 capitole, organizate pe trei mari secţiuni, prezentate în continuare.

În prima secţiune discutăm inventarele de personalitate clasice, din „epoca de aur” a psihodiagnosticului de personalitate. Am optat pentru includerea a cinci astfel de chestionare, şi anume CPI (California Psychological Inventory), 16PF (16 Personality Factors), PRF (Personality Research Form), Chestionarele Eysenck pentru Adulţi (EPQ-R şi IVE) şi FPI (Freiburger Personlichkeitsinventar).

CPI este considerat de mulţi autori şi specialişti drept „regele” tuturor testelor psihologice, cel mai robust, validat şi respectat test de personalitate din lume; este utilizat în toate domeniile, de la psihologie clinică la psihologia şcolară, în activitatea de resurse umane, în psihologie judiciară etc.

16PF nu mai poate fi utilizat în România, dar este un test despre care se învaţă în continuare în universităţi. El a trecut printr-un proces de adaptare culturală în România şi este, la fel ca CPI, utilizat în toate domeniile, cu precădere însă, atât la nivel internaţional, cât şi în România, în psihologia muncii.

PRF este un chestionar superb, mai puţin cunoscut în România, care este pe cale să fie publicat comercial odată cu apariţia acestui volum, după ce a fost utilizat ani buni în domeniul resurselor umane. Are aplicaţii la fel de vaste ca CPI şi 16PF şi este utilizat intensiv la nivel internaţional, în psihologia clinică şi în cea şcolară, ca urmare a legăturii sale cu constructele teoretizate de Murray (1938), conţinute şi în celebrul Test de Apercepţie Tematică.

Scalele Eysenck pentru Adulţi, în special EPQ-R, sunt la limita de jos a modului în care se poate defini un chestionar broadband de personalitate, având mai puţine scale decât oricare dintre celelalte inventare incluse în acest volum. Ele constituie însă nu doar un moment de răscruce în practica psihodiagnosticului, ci şi un moment important în teoria personalităţii în general. În plus, EPQ este în continuare unul dintre cele mai utilizate chestionare în sfera clinică, psihologia judiciară şi în alte domenii.

FPI este unul dintre cele mai îndrăgite chestionare de personalitate utilizate în România şi unul dintre puţinele teste internaţionale cuprinse în acest volum care nu este dezvoltat în cultura anglo-saxonă. Deşi FPI a devenit celebru şi în forma sa engleză, este un test dezvoltat în Germania. A fost utilizat extensiv în România, în forma sa iniţială (forma G), în ultimii ani fiind rapid adoptat în forma R (forma celei de-a şaptea ediţii). Are aplicaţii multiple, fiind preferat în special în psihologia sănătăţii şi în cea clinică.

A doua secţiune a volumului se concentrează pe inventare de tip Big Five. Modelul personalităţii în cinci factori a devenit în ultimele două decenii modelul dominant în evaluarea personalităţii, iar volumul publicaţiilor elaborate pe baza lui depăşeşte deja cu mult suma tuturor publicaţiilor realizate pe baza altor modele. Fără doar şi poate, acesta este prezentul în evaluarea personalităţii. Din acest motiv, am decis crearea unei secţiuni separate pentru modelul Big Five şi am inclus aici patru chestionare: NEO PI-R (NEO Personality Inventory, Revised), NEO-FFI (NEO Five-Factor Inventory), BFQ (Big Five Questionnaire) şi BFA (Big Five Adjectives). De asemenea, capitolul dedicat chestionarelor autohtone conţine şi trei inventare asociate tradiţiei Big Five, despre care vom discuta mai jos.

NEO PI-R este reprezentantul modelului canonic în evaluarea personalităţii, pe baza modelului Big Five. Celebritatea NEO PI-R este dată de numărul imens de publicaţii care susţin validitatea sa, precum şi de dovezile foarte bune privind replicabilitatea transculturală a modelului şi a chestionarului. Includerea NEO PI-R chiar la începutul acestei secţiuni este aşadar o decizie normală.

NEO FFI este varianta scurtă a NEO PI-R. Având doar cinci scale, NEO-FFI nu poate fi, la drept vorbind, descris drept inventar broadband, însă popularitatea lui este foarte mare. Deseori este preferat în locul chestionarului mai lung, NEO PI-R, şi e utilizat poate chiar mai mult decât acesta. Versatilitatea şi popularitatea lui îi asigură un loc aparte în acest volum.

BFQ este un chestionar rezultat din tradiţia europeană, în speţă italiană, a evaluării de personalitate, iar valoarea lui este dată de faptul că nu este nici prea lung, dar nici prea scurt: exact atât cât trebuie încât să nu fie supărător, măsurând totuşi şi faţete ale modelului şi nu numai scalele primare. Aşadar, umple un gol în domeniul evaluării, fiind plasat atât ca volum al itemilor, cât şi ca amploare a scalelor între uneori prea lungul NEO PI-R şi uneori prea laconicul NEO FFI.

BFA este o listă de adjective Big Five. Este izvorât din aceeaşi tradiţie italiană în evaluarea psihologică, la fel ca BFQ, dar aduce cu sine puterea şi versatilitatea evaluării prin liste de

adjective. BFA evaluează în modelul Big Five atât factori, cât şi un număr de faţete şi poate fi aplicat în multe cazuri cu mai multă uşurinţă decât un chestionar bazat pe enunţuri verbale. În mod cert, chestionarul deschide larg oportunitatea evaluării personalităţii în domenii în care chestionarele „clasice" au dificultăţi în a fi credibile, de exemplu în psihologia reclamei şi consumatorului.

A treia secţiune a volumului este una mai diversă, conţinând trei capitole. În primul rând, sunt discutate inventarele nonverbale de personalitate, şi anume NPQ (Nonverbal Personality Inventory) şi FFNPQ (Five-Factor Nonverbal Personality Inventory). Apoi este analizat un inventar tipologic, respectiv SL-TDI (Singer-Loomis Type Deployment Inventory). În fine, un capitol întreg este dedicat chestionarelor autohtone de personalitate, ABCD-M (Mihaela Minulescu), Big Five Plus (Ticu Constantin), DECAS (Florin Alin Sava).

NPQ şi FFNPQ sunt chestionare foarte speciale, în sensul în care nu sunt verbale: stimulii lor sunt desene, şi asta le face să fie deseori percepute ca fiind mai apropiate în abordare de testele proiective. Totuşi, ele oferă o evaluare robustă, structurată, standardizată, pentru componente importante ale personalităţii, în modelul teoriei lui Murray (NPQ) şi în modelul celor cinci factori (FFNPQ).

SL-TDI este un chestionar tipologic important, adaptat cu grijă în România şi folosit în prezent în activitatea multor practicieni. Inventarele tipologice, chiar dacă sunt mult mai puţin populare în psihodiagnosticul modern decât cele dimensionale, au un rol major în evaluarea psihologică. SL-TDI, la fel ca majoritatea inventarelor tipologice, urmează tradiţia jungiană în definirea personalităţii.

În fine, capitolul dedicat chestionarelor autohtone de personalitate descrie trei inventare care deja au făcut istorie în România. Existenţa acestora arată o anumită maturitate în psihologia românească. Nu au fost alese pentru includerea în acest volum decât aceste trei chestionare, căci am simţit că, pentru a fi reprezentate, sunt necesare anumite condiţii, pe care alte inventare nu le îndeplinesc încă, deşi este posibil să le îndeplinească pe viitor. Am considerat că este necesară existenţa unui manual al testului, publicat de o editură, precum şi a cel puţin două articole ştiinţifice care să discute caracteristicile lor psihometrice şi aplicabilitatea lor. Cele trei chestionare autohtone sunt tratate în ordinea alfabetică a acronimului lor. ABCD-M este dezvoltat de profesorul Mihaela Minulescu la Bucureşti, pe o tradiţie psiholexicală şi, deşi este tributar unui model în cinci factori, nu este asociat cu modelul „canonic" în cinci factori, reprezentat de NEO PI-R. Big Five Plus este dezvoltat de profesorul Ticu Constantin la Iaşi şi este un inventar broadband construit pe tradiţia modelului Big Five. DECAS este dezvoltat de profesorul Florin Alin Sava la Timişoara şi este un inventar scurt, similar cu NEO FFI, ce măsoară cele cinci componente de bază ale modelului Big Five.

Terminologia utilizată în manual este posibil să fie uneori uşor diferită de cea cu care sunt obişnuiţi unii cititori sau de cea descrisă în manualele anumitor teste. Am făcut, în mod natural, o

încercare deliberată de a uniformiza termenii care erau diferiţi de la un test la altul, pentru a oferi acestui volum un spirit unitar. Trebuie să recunoaştem că aceasta este şi o încercare de a uniformiza terminologia folosită în descrierea constructelor din domeniu, în România, deoarece termenii diferă, în general, de la un autor la altul sau de la un centru universitar la altul. Diferenţele de acest tip ţin de faptul că termenii tehnici şi profesionali nu au, de cele mai multe ori, corespondent în dicţionar, fiind utilizaţi în propria traducere, conform propriei înţelegeri a termenului, respectiv a limbii române, de autori diferiţi.

Oferim aici câteva exemple. De pildă, în literatura din România se utilizează termenii „extroversie", „extraversie" şi „extraversiune" – am optat, pentru a uniformiza, pentru „extraversiune", aşa cum prescrie şi Dicţionarul explicativ al limbii române. Se utilizează de asemenea „nevrotism", „neuroticism" şi „nevrozism" – am uniformizat, în acest caz, alegând termenul „nevrotism", deoarece este cel mai des utilizat. În ceea ce priveşte termenii ce ţin de metodologia cercetării, constatăm că se utilizează atât „centile", cât şi „percentile" – în acest sens am uniformizat în „centile", acesta fiind un termen preferat de manualele de statistică. Se utilizează atât „scorare", cât şi „cotare" şi am preferat în acest caz „scorare". Ne oprim aici, dar suntem convinşi că mulţi cititori vor mai observa astfel de cazuri, în care terminologia utilizată în acest volum diferă de cea preferată de ei înşişi, de autorii testelor sau de adaptările de teste incluse în prezentul manual. Suntem convinşi că, în primul rând, diferenţele nu sunt stridente şi, în al doilea rând, ele servesc eficienţei.

Chestionarele incluse în acest volum sunt chestionare profesioniste. Ele se deosebesc radical de multitudinea de „teste" care pot fi obţinute din surse deschise, de exemplu cu ajutorul unei simple căutări pe Internet. Sunt instrumente speciale pentru că au la bază principii ştiinţifice, precum şi o serie de studii care probează validitatea lor. În ultimă instanţă, ele sunt echipate pentru a fi utilizate în decizii cu impact major pentru bunăstarea persoanelor, grupurilor, comunităţilor şi societăţii. Au, de exemplu, norme (etaloane), fără de care scorurile nu pot fi de fapt interpretate, manuale de test în absenţa cărora utilizarea standardizată nu este posibilă etc. Dar folosirea lor în decizii de acest tip şi clasarea drept instrumente profesioniste le face, în acelaşi timp, să fie instrumente care pot fi utilizate doar în anumite condiţii. De exemplu, nu pot fi cumpărate şi utilizate de oricine, ci sunt rezervate specialiştilor cu o anumită calificare. Această calificare este importantă pentru utilizarea competentă şi consonantă cu principiile etice. Refuzul accesului altor persoane la aceste chestionare reprezintă un aspect important în multe coduri etice ale profesiei de psiholog, care stabilesc obligaţia păstrării securităţii testelor. Securitatea chestionarelor psihologice este esenţială, deoarece accesul la itemii lor ar putea da posibilitatea celor testaţi în procese cu impact mare (de exemplu, selecţie de personal, diverse certificări, examinări clinice etc.) să distorsioneze răspunsurile, astfel încât să se prezinte într-o lumină favorabilă.

Regulile legate de certificarea utilizatorilor şi de securitatea testelor pot să difere de la o ţară la alta. De obicei, asociaţiile profesionale reprezentative ale fiecărui stat emit astfel de reguli.

România nu are reglementări explicite sau formale asociate cu aceste aspecte, însă editorii de teste au păstrat în mod tradiţional preceptele modelului A-B-C, utilizat de Asociaţia Psihologilor Americani (APA) până în urmă cu doar câţiva ani. Acest model era bazat pe considerentul că diploma este cea care certifică atât dreptul, cât şi competenţa. Conform acestuia, toate chestionarele de personalitate discutate în acest volum erau de clasă B, adică nu puteau fi cumpărate, deţinute şi utilizate decât de specialişti care aveau o diplomă de licenţă în psihologie (în SUA, doctorat în psihologie) sau în alte discipline asociate. Acesta este modelul care persistă în continuare în reprezentarea profesiei noastre.

Totuşi, semnalăm faptul că la nivel internaţional se manifestă o preferinţă pentru un alt model, bazată pe două motive: în primul rând, pe înţelegerea faptului că diploma în psihologie nu certifică deloc competenţa şi, în al doilea rând, pe înţelegerea faptului că testele au devenit atât de omniprezente în societatea modernă, încât limitarea utilizării lor doar de către psihologi a devenit nu doar indezirabilă, ci probabil imposibilă. Aşa cum există psihologi lipsiţi de competenţă în utilizarea testelor, tot astfel pot exista specialişti din alte profesii care sunt competenţi în a utiliza aceste chestionare sau altele. Competenţa în lucrul cu testele nu este dependentă de o bucată de hârtie, ci ar trebui să fie certificată separat, exclusiv pe baza cunoştinţelor, deprinderilor şi competenţelor necesare pentru utilizarea eficientă a chestionarelor. Federaţia Europeană a Asociaţiilor de Psihologie (EFPA) preferă un astfel de model de certificare a utilizatorilor, bazat pe niveluri de competenţă în administrarea, scorarea, interpretarea şi luarea deciziilor cu ajutorul acestor teste. Aşa cum menţionam anterior, testele psihologice sunt atotprezente în societatea modernă. Ele sunt dezvoltate şi utilizate deja aproape de oricine, iar folosirea de către cei care nu sunt psihologi este încurajată de tehnologie (Internetul e plin de astfel de teste, disponibile oricui) şi astfel proliferează în anumite medii, precum resursele umane, dezvoltarea personală şi altele. În acest context, nu limitarea accesului este cheia pentru o utilizare eficientă şi etică, ci mai degrabă colaborarea cu acele categorii profesionale care au nevoie să integreze testele psihologice în activitatea lor, dezvoltarea competenţei acelor persoane şi certificarea lor drept utilizatori competenţi, indiferent de profesia pe care o au. Credem că această evoluţie către incluziune şi certificarea competenţei este încurajatoare. În mod cert însă, în acest moment, accesul la testele prezentate aici nu este posibil decât pentru utilizatorii certificaţi prin diplomă în psihologie sau domenii conexe, eventual suplimentată printr-o formare explicită.

Am minimalizat în mod voit, în cadrul capitolelor, referirile la aplicabilitatea acestor chestionare. Discutarea detaliată a domeniilor şi modalităţilor de aplicare practică ar fi extins volumul mult dincolo de ceea ce, în mod raţional, ar fi putut să cuprindă. Din acest motiv, nu facem trimiteri exprese la utilizări specifice ale testelor discutate, referiri la modalitatea în care datele desprinse cu ajutorul acestor chestionare sunt utilizate sau integrate cu informaţii provenind din alte surse pentru a genera decizii şi nici nu discutăm în detaliu profiluri, scoruri standardizate şi alte aspecte tehnice. Toate aceste lucruri, de bună seamă importante, vor face subiectul unui alt volum,

centrat exclusiv pe aspecte practice, aplicative.

Nu vom insista nici pe aspecte legate de utilitatea chestionarelor de personalitate. Ele îşi găsesc aplicabilitate şi sunt deseori nelipsite şi imposibil de evitat în aproape toate aspectele în care activează un psiholog. În domeniul psihologiei, industriale, organizaţionale şi a muncii, inventarele de personalitate sunt utilizate în decizii de selecţie, plasare, promovare, dezvoltare, orientare în carieră, consiliere etc. În domeniul psihologiei clinice, psihoterapiei şi consilierii, ele sunt folosite atât ca informaţie suplimentară în diagnosticul clinic, cât şi pentru a informa specialistul în dezvoltarea planurilor de intervenţie, în monitorizarea intervenţiilor etc. În domeniul psihologiei educaţionale, ele sunt utilizate pentru stabilirea aspectelor puternice, respectiv slabe pentru informarea intervenţiilor, pentru orientarea şcolară şi profesională etc. În domeniul psihologiei judiciare, ele ajută la întocmirea de profiluri şi la trasarea unor rute de intervenţie şi monitorizare… şi am putea continua în acest mod.

Bibliografie

Bohm, E. (2004). Lehrbuch der Rorschach-Diagnostik (8. Auflage). Bern: Hans Huber.

Briggs, K.C., & Myers, I.B. (1976). Myers-Briggs Type Indicator. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Butcher, J.N, Graham, J.R., Ben-Porath, Y.S., Tellegen, A., Dahlstrom, W.G., & Kaemmer, B. (2001). Minnesotta Multiphasic Personality Inventory, second edition: Manual for administration, scoring and interpretation. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Cattell, R.B., & Cattell, M.D.L. (1968). Junior-Senior High School Personality Questionnaire (HSPQ). Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.

Cattell, R.B., Cattell, A.K., & Cattell, H.E.P. (1993). 16PF Fifth Edition Questionnaire. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.

Hogan, R., & Hogan, J. (1995). Hogan Personality Inventory Manual: Second edition. Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems.

Iliescu, D., Popa, M., & Dimache, R. (2015). Adaptarea românească a Setului Internaţional de Itemi de Personalitate: IPIP-Ro. Psihologia Resurselor Umane, 13, 84-113.

Livesley, W.J., & Jackson, D. (2009). Dimensional Assessment of Personality Pathology – Basic Questionnaire. Port Huron, MI: Sigma Assessment.

Mervielde, I., de Fruyt, F., & de Clercq, B. (2009). Hierarchical Personality Inventory for Children. Gottingen: Hogrefe.

Millon, T., Millon, C., Davis, R., & Grossman, S. (1997). Millon Clinical Multiaxial Inventory, third edition: Manual. Minneapolis: NCS Pearson.

Pitariu, H. (2002). 16PF Ediţia a V-a (versiunea în limba română). Cluj-Napoca: Editura ASCR.

SHL, Inc. (2009). Occupational Personality Questionnaire OPQ32-r: Manual. Londra: SHL.

Partea I

Inventare clasice: *The Golden Age*

Capitolul 1

Inventarul Psihologic California (CPI)

Ioana David, Dragoş Iliescu

În domeniul investigării personalităţii, unul dintre cele mai apreciate instrumente la care poate apela un psiholog, atât în România, cât şi la nivel internaţional, este Inventarul Psihologic California (*California Psychological Inventory*, CPI). De la prima sa ediţie, publicată de Harrison Gough în 1957, şi până în prezent, acesta s-a aflat într-o continuă dezvoltare şi restructurare. Inventarul a cunoscut diverse variante, identificate prin numărul de itemi, cele mai vechi fiind CPI-480 şi CPI-462, iar cele mai recente CPI-434 şi CPI-260. Testul a fost tradus şi adaptat în peste 40 de limbi, constituind unul dintre cele mai studiate şi mai validate instrumente psihometrice. Bibliografia în acest domeniu numără peste 12.000 de studii realizate cu şi despre test.

Răspândirea largă a CPI se datorează în parte fundamentelor pe care a fost construit. El se bazează pe aşa-numitele „concepte populare" (*folk concepts*). Autorul a pornit de la ideea de a oferi psihologului un test care să permită conturarea unui profil al individului cât mai acurat şi mai corect, aşa cum l-ar descrie cunoscuţii şi apropiaţii acestuia, prin folosirea unor concepte simple şi a unui limbaj cât mai accesibil şi comun.

Dezvoltat pe principiul „sistemului deschis", care permite adăugarea sau eliminarea unor scale, CPI cuprinde în prezent 20 de scale standard şi 16 scale speciale (secundare), toate grupate pe clusteri. Interpretarea profilurilor rezultate în urma completării itemilor chestionarului se face prin analiza acestor scale şi a interacţiunilor şi configuraţiilor dintre ele; astfel se poate ajunge la interpretări foarte profunde. Ele sunt posibile doar în urma unei pregătiri prealabile temeinice a evaluatorului, aparenta simplitate a instrumentului nereprezentând o prefigurare a nivelului de complexitate a testului.

Pe lângă scalele primare şi secundare, începând cu ediţia CPI-462, au fost introduse şi trei scale structurale, numite „scale vectoriale": v.1, v.2 şi v.3, care completează informaţiile aduse de fiecare scală în parte şi le integrează într-un tablou personal mai comprehensiv.

CPI se aplică individual, itemii sunt dihotomici şi se poate răspunde prin „da" sau „nu". În prezent, este posibilă scorarea automată a profilurilor.

Fiind un instrument versatil, poate fi aplicat de la medii educaţionale şi organizaţionale până la medii clinice şi contexte de cercetare. Inventarul este destinat evaluării populaţiei „normale", cu vârste cuprinse între 12 şi 70 de ani, dar se recomandă în principal folosirea sa pe segmente de populaţie adultă.

1.1. Prezentarea generală

1.1.1. Introducere

Inventarul Psihologic California (*California Psychological Inventory*, CPI) este unul dintre cele mai cunoscute şi mai apreciate instrumente de investigare a personalităţii. Autorul CPI, Harrison Gough, „un psiholog clinician care a fost impresionat de puterea Inventarului Multifazic de Personalitate Minnesota (*Minnesota Multiphasic Personality Inventory*, MMPI) în domeniul clinic, a creat *Inventarul Psihologic California* ca un instrument la fel de puternic pentru a fi utilizat pe populaţii «normale»” (Meyer şi Davis, 1992, p. 4). H.G. Gough a lucrat constant, de-a lungul timpului, alături de o serie de colaboratori din întreaga lume, la revizuirea şi dezvoltarea CPI, acest instrument fiind tradus în numeroase limbi şi făcând obiectul unor cercetări transculturale extinse (Anastasi, 1976; Megargee, 1972). CPI este considerat un chestionar de evaluare obiectivă a personalităţii foarte bine adaptat la o mare diversitate de culturi (Anastasi, 1976; Gough, 1990; Megargee, 1972; Murphy şi Davidshofer, 2001; Taft, 1988).

Revizuirile şi îmbunătăţirile continue operate asupra CPI au dus la cele patru versiuni comerciale existente în momentul de faţă, identificate după numărul de itemi: CPI-480, publicat în 1957, CPI-462 (1987), CPI-434 (1996) şi CPI-260 (2002) (Pitariu, Iliescu, Tureanu şi Peleaşă, 2006). Aceşti itemi sunt grupaţi în scale (de exemplu: Do – scala de Dominanţă; Re – scala de Responsabilitate). De la început, CPI a fost gândit ca un sistem deschis, lăsându-se posibilitatea introducerii de noi scale sau a renunţării la unele dintre ele, precum şi a îmbunătăţirii acestora, ceea ce s-a reflectat într-o validitate din ce în ce mai crescută şi într-o fidelitate tot mai ridicată a inventarului. Totodată, au fost introduşi itemi noi, s-a renunţat la unii dintre ei, iar alţii au fost reformulaţi pentru a ţine CPI în pas cu evoluţiile culturale, lingvistice şi cu presiunile legale şi sociale făcute asupra demersului de psihodiagnoză a personalităţii. Această flexibilitate a CPI este, de altfel, transpusă în unul dintre principiile care au stat la baza construcţiei sale (Gough, 1996; 2000), inventarul permiţând includerea unui număr suficient de scale pentru a putea prezice cu acurateţe orice comportament recurent rezultat în urma interacţiunilor interpersonale (axioma sistemului deschis).

Un alt principiu important ce a stat la baza demersului de construire a itemilor a fost acela al „conceptelor populare” – s-a dorit construirea unui instrument menit să evalueze atributele pe care oamenii obişnuiţi de pretutindeni le folosesc în viaţa de zi cu zi, pentru a înţelege şi a prezice atât propriul comportament, cât şi pe al celorlalţi. Astfel, primordială nu a fost validarea statistică, „mecanică” a itemilor – prin intermediul analizei factoriale –, ci relevanţa şi utilitatea pragmatică a scalelor (fără a fi neglijate, desigur, proprietăţile psihometrice).

În cazul CPI, temele majore, precum introversiunea/extraversiunea, sunt măsurate printr-o familie de scale intercorelate, pentru a putea surprinde nuanţele şi subtilităţile prin care se manifestă o caracteristică psihică.

Încă de la început, CPI a fost gândit ca un instrument bine ancorat în realitate, care să surprindă

într-un mod schematic şi cât mai realist caracteristicile definitorii ale celui evaluat şi să ofere un profil suficient de nuanţat asupra sa – aşa cum ar fi sintetizat de persoanele care îl cunosc foarte bine pe individ, folosind (în descriere) concepte utilizate în viaţa cotidiană.

Concomitent cu procesul de elaborare a scalelor suplimentare şi cu rafinarea inventarului, au început să apară şi studiile referitoare la acesta. La ora actuală există, probabil, 5.000-6.000 de astfel de studii (vezi şi Pitariu *et al*., 2006).

CPI şi-a dovedit versatilitatea într-o serie de domenii: de la mediul organizaţional la consilierea psihologică, orientarea şcolară şi profesională, orientarea vocaţională şi în carieră, clinici, centre de terapie, şcoli şi agenţii corecţionale (Gough şi Bradley, 2005). De asemenea, a fost tradus şi/sau etalonat în diverse ţări, precum Australia, Belgia, Cehia, China (în patru dialecte), Coreea, Danemarca, Franţa, Germania, Italia, Japonia, Norvegia, Polonia, Portugalia, Spania, Suedia, Turcia şi în dialecte precum tamil, punjabi, tagalog, sinha (Pitariu *et al*., 2006).

Experimentarea CPI în România a debutat sub îndrumarea directă a lui H.G. Gough în 1970, rezultatele fiind publicate în principal în studiile lui Pitariu şi ale colaboratorilor săi (1981, 1983, 1986, 1995, 2000, 2002), Pitariu şi Albu (1993), Albu şi Pitariu (1991, 1994, 1999), Pitariu şi Hehn (1980), Pitariu, Pitariu şi Al Mutairi (1998), Pitariu şi Iliescu (2005), Pitariu, Iliescu, Tureanu şi Peleaşă (2006).

1.1.2. Obiectivele

Scopul oricărui instrument de măsurare a personalităţii este de a surprinde, într-un număr cât mai restrâns de variabile şi într-un mod cât mai concis, complexitatea manifestărilor umane şi vasta varietate în care se pot combina anumite patternuri comportamentale în contexte de interacţiune interpersonală.

Scopul CPI (Gough şi Bradley, 1996; Gough, 2000) este de a oferi specialistului informaţii prin care acesta să poată contura un portret cât mai veridic al persoanei testate. De la început, preocuparea a fost realizarea unui instrument ştiinţific care să aibă o interfaţă cât mai populară, accesibilă celui care citeşte raportul realizat. Aceasta nu înseamnă că întocmirea şi interpretarea profilului pot fi realizate de oricine, fiind foarte importante atât pregătirea interpretatorului, cât şi abilităţile sale intuitive şi experienţa sa în lucrul cu un asemenea instrument. De-a lungul timpului, au apărut diverse monografii, ghiduri, cărţi, articole care au scos în evidenţă tocmai complexitatea interpretărilor ce pot rezulta în urma analizei profilurilor de personalitate (de exemplu: Gough, 1990; Meyer şi Davis, 1992; McAllister, 1996).

Aşadar, CPI urmăreşte să ofere un profil prin care este surprinsă unicitatea fiecărui individ prin intermediul unor scale şi a configuraţiilor dintre acestea, folosind variabile şi concepte pe care oamenii le întrebuinţează în viaţa de zi cu zi pentru a înţelege, a descrie şi a interpreta comportamentele proprii şi pe cele ale celor din jur (Pitariu *et al*., 2006). Este vorba despre acei

termeni familiari menţionaţi deja în subcapitolul precedent.

1.1.3. Componenţa şi materialele testării

CPI este un instrument validat pe populaţia românească, specialistul având nevoie de licenţiere în vederea utilizării sale. Testarea se poate face atât în formă electronică (on-line), cât şi în format creion-hârtie. În funcţie de tipul de testare şi scorare, materialele sunt diferite. Setul de materiale utilizabile în testarea cu CPI este următorul (Pitariu *et al.*, 2006):

• *Caietul de testare* conţine doar itemii CPI (260, 434, 462 sau 480, în funcţie de varianta testului), fiind refolosibil.

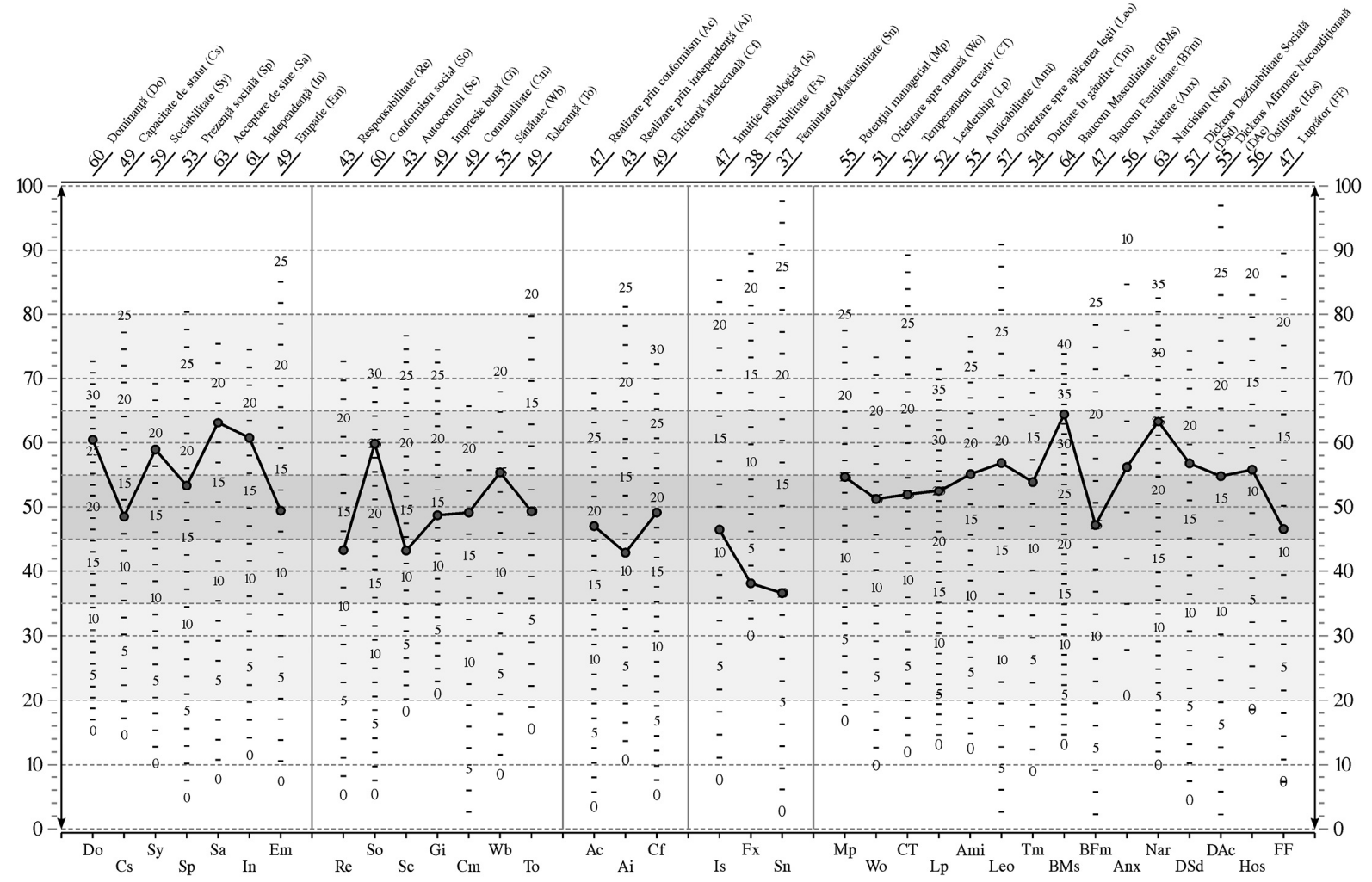


Figura 1.1. *Exemplu de profil CPI. Scalele inventarului* (adaptată după Pitariu *et al*., 2006)

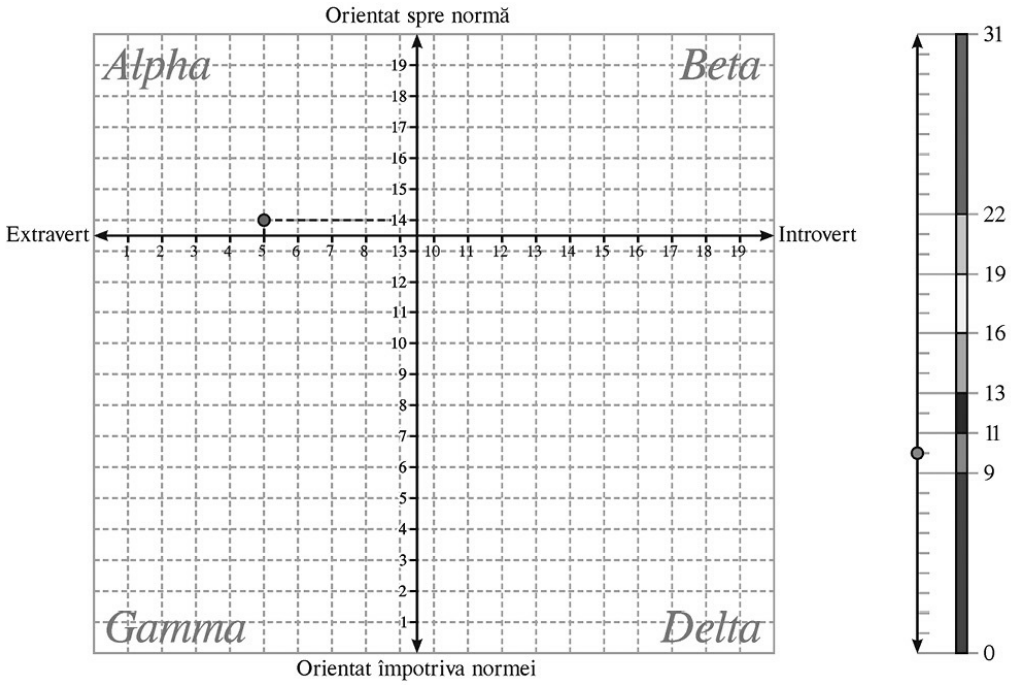


Figura 1.2. *Exemplu de profil CPI. Modelul cuboid* (adaptată după Pitariu *et al*., 2006)

- *Foaia de răspuns* implică o secţiune în care persoana testată îşi trece datele personale (demografice), urmată de o alta în care îşi marchează răspunsurile. Foaia de răspuns completată poate fi scanată şi nu este reutilizabilă.
- *Parola de acces pentru scorare.* Scorarea electronică se face după administrarea probei în format creion-hârtie, prin accesarea site-ului editorului român al testului şi identificarea cu ajutorul parolei. Evaluatorul introduce răspunsurile date de persoana testată la itemii testului şi descarcă imediat profilul rezultat.
- *Parola de acces pentru administrarea electronică.* Pentru administrarea electronică, psihologul îi trimite o invitaţie electronică persoanei pe care doreşte să o testeze. Aceasta primeşte prin e-mail o parolă cu care se poate autentifica ulterior pe site şi poate da testul. Psihologul primeşte, tot electronic, o înştiinţare în momentul în care testul a fost completat şi poate accesa rezultatele.
- *Profilul CPI* este rezultatul scorării testului. În cazul scorării electronice, documentul rezultat conţine nu doar profilul propriu-zis, ci şi un număr de pagini explicative. Două exemple de profil CPI sunt prezentate în figura 1.1 (scalele inventarului) şi în figura 1.2 (modelul cuboid) (Pitariu *et al*., 2006).
- *Manualul testului* conţine mai multe detalii despre test, informaţii referitoare la istoric, caracteristici psihometrice, scale şi aplicaţii ale CPI.

1.1.4. Considerentele istorice

Demersurile de construire a Inventarului Psihologic California îşi au originea la sfârşitul anilor 1940 (Gough, 1987), astfel că forma sa iniţială, care măsura dimensiunile personalităţii umane pe 15 scale, a fost asamblată în 1951 şi cuprindea 548 de itemi (Gough, 1988; Pitariu *et al.*, 2006). Această formă incipientă a reprezentat doar primul pas din ceea ce avea să se transforme, de-a lungul timpului, într-o activitate continuă de optimizare şi dezvoltare a unuia dintre cele mai cunoscute, mai utilizate şi mai apreciate instrumente de măsurare din domeniul psihologiei.

În 1956 a fost publicată forma cu 480 de itemi, iar în 1957 a apărut prima ediţie a manualului (Gough, 1988). Încă de la început, acest instrument psihometric s-a bucurat de interesul comunităţii ştiinţifice şi a fost apreciat drept „unul dintre cele mai bune, dacă nu cel mai bun instrument de măsurare a personalităţii din categoria sa" (Anastasi, 1976, p. 448). Un asemenea interes a dus la apariţia unei literaturi de specialitate prolifice cu şi despre CPI. De altfel, dacă în prima ediţie a manualului au fost incluse 54 de astfel de studii, un sfert de secol mai târziu erau deja raportate peste 600 (Megargee, 1972). Cu toate acestea, prima monografie a CPI a apărut abia în 1972, scrisă de Megargee, care, de altfel, a punctat dificultatea demersului de sintetizare şi de sistematizare a informaţiilor referitoare la CPI, în special cele legate de fundamentele filosofice care au stat la baza dezvoltării sale, având în vedere faptul că studiile s-au concentrat în special pe calităţile psihometrice ale scalelor.

CPI-480 s-a bucurat de succes la nivel internaţional mai bine de 30 de ani – până la prima revizuire majoră şi la apariţia următoarei variante, cu 462 de itemi. Ea avea 18 dintre cele 20 de scale fundamentale pe care le conţine la ora actuală. Scalele ce lipseau din această formă erau Scala de Independenţă (In) şi cea de Empatie (Em), ambele introduse în versiunea ulterioară, cu 462 de itemi (Gough, 1988; Pitariu *et al*., 2006).

De la început, au existat opinii şi autori care au comparat CPI cu MMPI, considerându-le – în opinia unora, pe nedrept – similare. S-a afirmat „că CPI este «un MMPI nonclinic» (…) sau «MMPI-ul omului sănătos» (…)" (Pitariu *et al.*, 2006, p. 9). Însă, pe măsură ce a fost revizuit, aceste similarităţi s-au estompat tot mai mult, CPI devenind un instrument foarte complex, cu scale şi itemi bine definiţi, valizi psihometric şi din punctul de vedere al apartenenţei la filosofia „conceptelor populare".

Cu toate că CPI s-a bucurat de la început de atenţia comunităţii ştiinţifice şi a generat o serie de studii, fiind folosit în cele mai variate contexte sociale şi culturale, prima sa revizuire majoră s-a produs abia în 1987, când a fost editat CPI-462. Această întârziere a fost cauzată, într-un fel, tocmai de cantitatea de informaţii asimilate constant, de valenţele interpretative descoperite de cei care au lucrat cu instrumentul, de aspectele psihometrice identificate – toate făcând mai anevoios efortul de concentrare a descoperirilor într-o sinteză comprehensivă.

Noutăţile aduse de versiunea cu 462 de itemi a CPI s-au referit la: renunţarea la 18 itemi şi actualizarea itemilor perimaţi sau rescrierea celor care făceau discriminări de gen. O a doua schimbare a constat în introducerea scalelor de Independenţă şi Empatie. A treia schimbare –

probabil şi cea mai importantă – a vizat introducerea celor trei scale vectoriale, v.1, v.2 şi v.3, care constituie, de fapt, modelul cuboid (unul dintre aspectele distinctive ale CPI).

Analizele factoriale realizate pe cele 18 scale au relevat existenţa a trei teme principale care se referă la orientări interpersonale şi normative: către oameni, către valori şi reguli sociale şi către sine. Astfel, v.1 se referă la extraversiune/introversiune, iar v.2 la orientarea spre normă/împotriva normei. Combinaţia celor două defineşte patru stiluri de viaţă: *Alfa*, *Beta*, *Gama* şi *Delta* (Gough, 2000).

Fiecare dintre aceste stiluri are potenţial de autorealizare şi riscuri proprii de psihopatologie, niciunul nefiind intrinsec superior celuilalt. Măsura în care sunt atinse atributele pozitive pentru fiecare stil de viaţă se evaluează pe scala v.3 (de exemplu, putem vorbi de Alfa-4, Beta-6 sau Gama-2) (Gough, 2000).

De menţionat este şi faptul că, în conformitate cu principiul „sistemului deschis", această variantă a inclus şi „o serie de scale suplimentare, agreate şi validate de autor, şi, ca urmare, incluse în manualul său. Printre ele enumerăm scalele Mp, Wo, Ct, Lp, Ami, Leo, Tm, Anx, B-Fm, B-Ms, Nar, D-Sd şi D-Ac, precum şi scalele TAK, TIM şi PER, la care ulterior s-a renunţat" (Pitariu *et al.*, 2006, p. 10).

O nouă modificare a CPI a avut loc odată cu publicarea în 1996 a versiunii CPI-434. Pentru această versiune nu s-au făcut modificări de validitate sau de fidelitate a scalelor; noutatea a constat în reformularea sau în renunţarea la unii itemi (după o analiză atentă, 28 de itemi au fost excluşi). Această intervenţie asupra itemilor a devenit necesară în principal datorită aprobării în 1990 a unei legi americane antidiscriminare (*Americans with Disabilities Act*), prin care a devenit ilegală orice întrebare referitoare la dizabilităţi psihice sau fizice în testările dinaintea unei angajări (Gough, 1996). Aşadar, s-au urmărit considerente de ordin etic în construirea acestei variante. Din punctul de vedere al proprietăţilor psihometrice, s-a dorit menţinerea cât mai mult posibil a unei similarităţi cu versiunea CPI-462, inclusiv cea legată de lungimea scalelor (de exemplu, dacă s-a renunţat la doi itemi dintr-o scală din Forma 462 alţi doi itemi dintre cei 434 au fost introduşi în respectiva scală). Cei 28 de itemi din Forma 462 la care s-a renunţat fie erau într-un posibil conflict cu legislaţia referitoare la şansele egale de angajare, fie erau discutabili în opinia majorităţii celor care au dat testul (Gough, 1996).

În acest mod, treptat, CPI a fost rafinat şi optimizat, ajungându-se la o formă capabilă să măsoare cu acurateţe anumite dimensiuni ale personalităţii umane şi practic să ofere o imagine schematică şi, în acelaşi timp, subtilă asupra celui evaluat. Versatilitatea instrumentului, dovedită prin aplicabilitatea sa în multiple domenii de activitate, a contribuit la răspândirea şi la adaptarea în culturi variate. Cu toate acestea, de la început, unul dintre neajunsurile semnalate a fost cel legat de lungimea inventarului şi dificultatea aplicării sale în medii organizaţionale – unde operativitatea primează de multe ori, chiar în defavoarea rigurozităţii demersului de evaluare.

Pentru a răspunde şi acestei provocări, Gough a publicat în 2002 versiunea cu 260 de itemi a

CPI, o variantă redusă şi dedicată în principal mediului organizaţional şi în special evaluării ocupanţilor poziţiilor manageriale. De altfel, Gough (2005) menţionează că un aspect urmărit în această ediţie a fost corelaţia itemilor cu criterii externe, nontest. CPI-260 păstrează, în cea mai mare parte, proprietăţile psihometrice ale versiunii anterioare (CPI-434), însă este într-adevăr mai uşor utilizabil datorită dimensiunilor reduse, fiind posibilă o administrare mai rapidă. Bineînţeles că au fost necesare modificări majore asupra tuturor scalelor. Datorită reducerii numărului de itemi, s-a impus creşterea ariei pe care o acoperă fiecare scală în parte, tocmai pentru a putea păstra validitatea instrumentului. Cu toate acestea, este de menţionat faptul că o parte dintre scale au fidelităţi mai reduse şi, de asemenea, se constată corelaţii mai mari între ele, acestea nediminuând însă valoarea ştiinţifică a măsurătorilor realizate şi prin această versiune. O altă modificare este şi cea legată de reformularea unor itemi pentru a se potrivi specificului versiunii CPI-260, şi anume mediul organizaţional (Pitariu *et al*., 2006).

1.1.5. Consideraţiile item-metrice

În versiunea CPI-480, un mare număr de itemi era aproape identic cu cel din MMPI – mai exact, 178 (Goldberg şi Rorer, 1964; Megargee, 1972). Pentru cea cu 462 de itemi, 199 provin din MMPI, restul fiind originali (Gough, 1989), iar în cea cu 434 de itemi, 171 provin din MMPI, iar 158 dintre aceştia apar şi în MMPI-2 (Butcher, Dahlstrom, Graham, Tellegen şi Kaemmer, 1989; Pitariu *et al*., 2006). Utilizarea itemilor din MMPI s-a făcut, desigur, cu acordul lui Starke R. Hathaway şi al editorului MMPI, după cum precizează Gough (1996).

Astfel, unele scale au fost construite în întregime prin compararea procentajelor de evaluare externă a persoanelor clasificate ca având scoruri înalte şi respectiv, scăzute pe MMPI, acesta fiind folosit drept criteriu (Pitariu *et al*., 2006; Gough, 1996). Un exemplu ce poate fi menţionat este construirea scalei de Sociabilitate (Sy): s-au comparat procentajele de evaluare externă pe MMPI pentru persoanele care raportau un număr ridicat de activităţi sociale *vs* persoanele care raportau puţine activităţi sociale sau chiar deloc (Gough, 1952b; Pitariu *et al*., 2006). Alte scale, precum Ie (Eficienţă intelectuală, Gough, 1953) au fost bazate pe analize şi au inclus atât itemi MMPI, cât şi itemi originali, iar unele, precum Gi (Impresie bună, Gough, 1952a), au fost construite în totalitate sau în mare parte din itemi originali (Pitariu *et al*., 2006; Gough, 1996).

În procesul de dezvoltare a itemilor CPI s-a urmărit în mod expres elaborarea unor itemi uşor de citit, bazaţi pe un limbaj simplu, pe cuvinte frecvent întâlnite în vocabularul de bază, pentru a creşte accesibilitatea instrumentului în cazul unor categorii de respondenţi cât mai variate, astfel încât să li se permită acestora să răspundă cât mai firesc referitor la modul lor de comportare. Deci, relativa simplitate a limbajului inventarului nu este o pură întâmplare, ci un demers intenţionat – un deziderat păstrat de-a lungul variantelor diverse pe care le-a cunoscut CPI, aşa cum am văzut. În 1994, un studiu (Schinka şi Borum, 1994, *apud* Pitariu *et al*, 2006) realizat pe Forma

462 a evidenţiat faptul că intenţia autorului de a uşura înţelegerea cuvintelor prin modalitatea în care sunt formulaţi itemii a fost atinsă. S-au calculat diverşi indici referitori la uşurinţa de citire (inclusiv numărul de cuvinte şi de silabe per item), rezultatele fiind comparabile cu cele obţinute şi de alte chestionare de personalitate, precum NEO-PI-R sau 16PF (Pitariu *et al*., 2006; Gough, 1996). Scala cel mai greu de citit din CPI era Ai (Realizare prin independenţă), iar scala cel mai uşor de citit, Ie (Eficienţă intelectuală) (Pitariu *et al*., 2006; Gough, 1996).

Un alt principiu de elaborare a itemilor a fost acela de a-i face cât mai egosintonici posibil. Un astfel de item se referă la comportamente, valori aflate în armonie cu nevoile personale, itemi la care respondentul rezonează afectiv. Răspunsul la itemi de acest tip produce o satisfacţie în sinea celui care completează chestionarul. Exemple de asemenea itemi din cadrul CPI sunt: „Acord o mare importanţă dreptului de a spune ceea ce gândesc" sau „Dacă cineva ar încerca să mă priveze de drepturile mele cetăţeneşti, aş lupta pentru ele". Majoritatea oamenilor simt o anumită satisfacţie răspunzând „adevărat" la aceste afirmaţii. Ambii itemi sunt scoraţi pe scala Cm (Comunalitate) deoarece majoritatea oamenilor, indiferent de regiunea geografică, răspund „adevărat". Chiar dacă se ştie că aceşti itemi sunt în mare parte nediferenţiatori, sunt păstraţi fiindcă există această doză de afect pozitiv asociată cu răspunsul „adevărat".

Un al treilea aspect avut în vedere în elaborarea itemilor CPI a fost construirea de itemi cât mai subtili posibil, cu scopul de a reduce posibilitatea de manipulare a răspunsurilor la aceştia, având în vedere că sunt formulaţi într-un limbaj simplu, comun. Indiscutabil, un astfel de demers a reprezentat o provocare, deoarece un item subtil este cel despre care nu se poate afirma cu siguranţă din ce scală face parte şi al cărui mod de scorare este dificil de determinat doar prin simpla lui citire (Pitariu *et al*., 2006; Gough, 1996). De exemplu, itemi precum: „Este de datoria fiecărui cetăţean să fie la curent cu problemele politice ale ţării, chiar dacă pentru aceasta trebuie să-şi sacrifice unele plăceri personale"; „Când societatea a luat o hotărâre, fiecare trebuie să contribuie la îndeplinirea ei, chiar dacă, personal, el sau ea nu este de acord"; „Soţii care nu au copii n-ar trebui să plătească impozit majorat" sau „Nu am dus o viaţă perfect corectă" ar putea sugera, la o examinare preliminară, că fac parte din scale ce măsoară responsabilitatea socială sau obligaţiile civice. Cu toate acestea, toţi itemii provin din scala Do (primii doi scoraţi ca „adevărat", iar ceilalţi doi ca „fals"). Doar un singur item, primul, este scorat şi pe scala Re (Responsabilitate) (Pitariu *et al*., 2006; Gough, 1996).

Bineînţeles că există şi un număr de itemi a căror scorare este evidentă, de altfel aceştia fiind chiar majoritari în CPI – tocmai datorită principiului conceptelor populare utilizat de inventar. În general, în instrumentele bazate pe acest principiu de formulare a itemilor, apartenenţa lor la diverse scale este uşor de identificat. Cu toate acestea, selecţia itemilor evidenţi şi subtili în CPI a fost făcută nu datorită conţinutului, ci relaţiei demonstrate cu criteriile specificate pentru fiecare scală sau datorită potrivirii lor cu tema psihometrică definită de itemii care compun scalele (Pitariu *et al*., 2006).

1.1.6. Metodologia elaborării scalelor

Încă de la început au existat critici referitoare la modalitatea de construire a CPI, critici ce ţin de faptul că inventarul nu se bazează pe o teorie a personalităţii, ci, dimpotrivă, este menţionat uneori chiar ca un prototip de metodologie empirică. Metodele empirice de elaborare a scalelor presupun analizarea itemilor pe baza unor criterii nontest, iar apoi selectarea şi adaptarea lor, astfel încât să maximizeze relaţia dintre răspunsurile la test şi rezultatul urmărit (Gough, 1996).

O metodă opusă este analiza consistenţei interne, un demers ce porneşte de la un set de itemi consideraţi a fi relevanţi pentru obiectivul măsurării, urmând a fi verificate intercorelaţiile dintre itemi. Se elimină itemii cel mai puţin concordanţi cu tema psihometrică evaluată prin chestionarul respectiv.

Ambele metode (cea empirică şi consistenţa internă), aplicate corect, duc la construirea unor scale valide (Gough şi Bradley, 1992).

Dintre cele 20 de scale standard ale CPI-434 (cea mai recentă formă extinsă a inventarului, utilizată în prezent), 13 au fost construite prin metode empirice. Ele sunt: Dominanţă (Do), Capacitatea de statut (Cs), Sociabilitate (So), Independenţă (In), Empatie (Em), Responsabilitate (Re), Socializare (So), Toleranţă (To), Realizare prin conformism (Ac), Realizare prin independenţă (Ai), Eficienţă intelectuală (Ie), Introspecţie psihologică/Intuiţie (Py) şi Feminitate/Masculinitate (F/M). Această alcătuire empirică a constat în analiza itemilor prin compararea lor cu diverse criterii nontest (aspecte de viaţă, atribute personale etc.).

Patru scale standard au fost construite prin metoda consistenţei interne, acestea fiind: Prezenţă socială (Sp), Acceptare de sine (Sa), Autocontrol (Sc) şi Flexibilitate (Fx), iar celelalte trei, Impresie bună (Gi), Comunalitate (Cm) şi Sănătate (Wb), au fost elaborate printr-o îmbinare a tehnicilor ce ţin de metoda consistenţei interne cu metode empirice (Pitariu *et al*., 2006).

Începând cu ediţia cu 462 de itemi au fost introduse (în concordanţă cu principiul sistemului deschis) şi opt scale speciale, dezvoltate de diverşi autori, şi anume (Gough, 1987, 1996): Potenţial managerial (Mp – Gough, 1984), Orientare către muncă (Wo – Gough, 1985), Temperament creativ (Ct – Gough, 1992), Scalele unipolare ale lui Baucom, pentru masculinitate şi feminitate (B-MS, B-FM – Baucom, 1976, 1980; Baucom şi Weiss, 1986), Anxietate (Anx – Leventhal, 1966, 1968), Scala lui Dicken pentru dezirabilitate socială (D-SD – Dicken, 1963) şi Scala lui Dicken pentru supunere (D-AC – Dicken, 1963). Odată cu ediţia cu 434 de itemi, au fost introduse încă cinci scale speciale: Lp (Leadership), Ami (Amabilitate), Leo (Orientare spre aplicarea legii), Tm (Încăpăţânare) şi Nar (Narcisism) (Wink şi Gough, 1990; Gough, 1996).

Aşadar, CPI a cunoscut de-a lungul timpului o serie de versiuni, itemii şi scalele sale fiind revizuite şi adaptate în cadrul unui proces constant ce s-a întins pe parcursul a peste 70 de ani. De altfel, şi în prezent acest inventar cunoaşte mai multe variante valide şi utilizabile în diverse scopuri (este vorba de CPI-434, CPI-260). Studiile şi cercetările cu şi despre CPI au făcut din el un

instrument psihometric apreciat şi valorizat încă de la apariţia sa, el fiind în continuare unul dintre cele mai „puternice” instrumente de măsurare a personalităţii şi un reper în domeniul testelor psihologice, în general.

1.2. Caracteristicile psihometrice

1.2.1. Fidelitatea

După cum se ştie, orice test psihologic este utilizabil în măsura în care prezintă anumiţi parametri psihometrici. Când ne referim la CPI, aceşti parametri au fost calculaţi, desigur, pentru toate formele pe care le-a cunoscut instrumentul de-a lungul timpului (inclusiv pentru variantele traduse în diverse limbi). În cele ce urmează, ne vom referi la fidelitatea scalelor CPI, versiunile în engleză şi română.

Fiind un instrument ale cărui scale au fost construite în majoritate (13 dintre cele 20 standard) prin metode empirice, este de menţionat că scopul CPI nu a fost niciodată obţinerea unei omogenităţi interitem ridicate (Gough, 1969, 1987, 1996; Pitariu *et al.*, 2006). Metodologia empirică utilizată presupune tocmai selecţia itemilor pe baza relaţiilor cu criterii nontest, şi nu operaţionalizări ale unor concepte teoretice sau elaborări în consonanţă cu anumite teorii consacrate. Scalele „conceptuale”, dezvoltate printr-un demers ce porneşte de la nişte colecţii de itemi stabilite de cercetător, prezintă, de regulă, indici de consistenţă internă mai puternici comparativ cu cele dezvoltate empiric, însă la nivel de valoare predictivă şi explicativă sunt inferioare. Or, CPI a vizat, printre obiectivele sale principale, tocmai această valoare predictivă ridicată şi o corelaţie mare cu criteriul/variabila dependentă.

Prezentăm în tabelul 1.1, într-un mod sintetic şi comparativ – atât pentru populaţia americană, cât şi pentru cea românească –, o serie de concluzii ce ţin de fidelitatea scalelor CPI, în versiunile sale consecutive (Pitariu *et al.*, 2006). Se poate constata că versiunile româneşti ale CPI au indici de consistenţă internă comparabili cu cei ai versiunilor americane, fapt ce îndreptăţeşte concluzia că traducerile şi adaptările româneşti ale instrumentului sunt competitive, adecvate psihometric, permiţând utilizarea lor cu încredere pe populaţia românească.

Tabelul 1.1. *Fidelitatea scalelor pentru diversele versiuni ale CPI*

	Coeficienţi Alfa, versiunile SUA[a]				**Coeficienţi Alfa, versiunile România[b]**			
Scala	CPI 480 (N = 225)	CPI 462 (N = 400)	CPI 434 (N = 60,000)	CPI 260 (N = 60,000)	CPI 480 (N = 500)	CPI 462 (N = 20,000)	CPI 434 (N = 20,500)	CPI 260 (N = 30,600) =
Scale generale								

Do	0,68	0,79	0,83	0,86	0,70	0,81	0,80	0,77
Cs	0,65	0,58	0,72	0,74	0,71	0,61	0,71	0,62
Sy	0,70	0,75	0,77	0,77	0,64	0,69	0,74	0,67
Sp	0,62	0,69	0,71	0,65	0,56	0,65	0,65	0,59
Sa	0,69	0,52	0,67	0,68	0,64	0,51	0,64	0,60
In	–	0,70	0,74	0,75	–	0,66	0,74	0,69
Em	–	0,58	0,63	0,60	–	0,57	0,62	0,61
Re	0,69	0,71	0,77	0,73	0,65	0,72	0,68	0,65
So	0,67	0,71	0,78	0,73	0,63	0,70	0,77	0,73
Sc	0,72	0,80	0,83	0,77	0,71	0,77	0,84	0,78
Gi	0,70	0,77	0,81	0,77	0,71	0,74	0,78	0,77
Cm	0,41	0,69	0,71	0,55	0,35	0,56	0,80	0,73
Wb	0,72	0,81	0,84	0,76	0,69	0,81	0,82	0,75
To	0,66	0,68	0,79	0,78	0,67	0,69	0,71	0,65
Ac	0,67	0,72	0,78	0,76	0,67	0,71	0,70	0,68
Ai	0,60	0,70	0,80	0,78	0,67	0,69	0,77	0,70
Ie	0,76	0,72	0,79	0,78	0,72	0,73	0,75	0,77
Py	0,49	0,62	0,62	0,64	0,48	0,62	0,59	0,60
Fx	0,64	0,70	0,64	0,68	0,63	0,62	0,60	0,73
F/M	0,62	0,63	0,73	0,54	0,60	0,58	0,63	0,68
Scale vectoriale								
v.1	–	0,81	0,82	0,80	–	0,83	0,84	0,77
v.2	–	0,78	0,77	0,70	–	0,77	0,80	0,72
v.3	–	0,85	0,88	0,83	–	0,82	0,82	0,82
Scale speciale								
Mp	–	–	0,81	0,77	–	0,81	0,82	0,79
Wo	–	–	0,78	0,70	–	0,69	0,70	0,67
Ct	–	–	0,73	0,71	–	0,77	0,77	0,74
Lp	–	–	0,88	0,85	–	0,72	0,79	0,77
Ami	–	–	0,79	0,75	–	0,71	0,71	0,68
Leo	–	–	0,45	0,36	–	0,51	0,53	0,57
Tm	–	–	0,79	–	–	0,71	0,70	0,75
B-Ms	–	–	0,88	–	–	0,81	0,84	0,78
B-Fm	–	–	0,65	–	–	0,72	0,70	0,65
Anx	–	–	0,49	–	–	0,45	0,43	0,51
Nar	–	–	0,76	–	–	0,74	0,70	0,72
D-SD	–	–	0,69	–	–	0,63	0,63	0,53

D-AC	–	–	0,47	–	–	0,49	0,50	0,50
FF	–	–	–	–	–	–	0,69	0,55

Sursa: Adaptat după Pitariu *et al.*, 2006, pp. 61-62.

a Date publicate de autor: pentru CPI-480 elevi de liceu, *cf*. Gough (1957), pentru CPI-462 elevi de colegiu, *cf*. Gough (1987), pentru CPI-434 eşantion normativ american, *cf*. Gough (1996), pentru CPI-260 eşantion normativ american, *cf*. *Brief Technical Report on the CPI-260 Instrument* (2002).

b Eşantioane normative româneşti (Pitariu *et al.*, 2006).

O altă precizare vizează optimizarea indicilor care ţin de consistenţa internă, de la ediţie la ediţie (de altfel, inclusiv eşantioanele de pe care au fost extrase datele au fost din ce în ce mai extinse). Această constatare era de aşteptat pentru un instrument supus unei dezvoltări şi îmbunătăţiri constante în timp. Cu toate acestea, cea mai recentă versiune, cea cu 260 de itemi, are indici de fidelitate inferiori atât în comparaţie cu CPI-434, cât şi cu CPI-462. Faptul este explicabil prin scăderea numărului de itemi. Încercând să se găsească varianta cea mai potrivită şi mai echilibrată, cu un număr redus de itemi, care să permită un timp restrâns de aplicare (dezideratul cel mai important al acestei variante), s-au făcut anumite concesii legate de calităţile psihometrice ale instrumentului. Cu toate acestea – după cum se poate observa şi din tabel –, şi versiunea CPI-260 este una utilizabilă, dar „autorul însuşi recomandă pentru examinări clinice versiunea cu 434 de itemi a CPI, explicând răspicat că versiunea CPI-260 a fost realizată pentru activitatea de resurse umane şi, cu precădere, pentru evaluarea managerială” (Pitariu *et al*., 2006, p. 60).

Pentru CPI-434, coeficienţii Alfa ai celor 20 de scale standard variază de la 0,62 la Py la 0,84 la Wb cu o mediană de 0,77 (varianta americană, Gough, 1996) şi, respectiv, 0,59 la Py la 0,84 la Sc cu o mediană de 0,72 (pentru versiunea în limba română, Pitariu *et al*., 2006). În ceea ce priveşte scalele vectoriale, acestea au avut coeficienţi Alfa de peste 0,77 – varianta americană – şi respectiv, 0,80 – varianta românească. Dintre cele 13 scale speciale, valorile au oscilat de la 0,45 pe Leo sau 0,47 pe D-AC la 0,88 atât pe Lp, cât şi pe B-Ms în varianta originală, şi între 0,43 Anx şi 0,84 la B-Ms, pentru varianta adaptată pe populaţia românească (Gough, 1996; Pitariu *et al.*, 2006).

Coeficienţii raportaţi în tabelul 1.1 sunt similari cu ceea ce, de regulă, se obţine pentru chestionare dezvoltate prin tehnica empirică. După cum precizează şi Gough (1996), în metodologia aşa-zis empirică, dezideratul este dezvoltarea mai degrabă a unor scale capabile să prezică tipuri de comportamente nontest şi să clasifice persoanele în consonanţă cu evaluările şi descrierile făcute de observatori decât creşterea covarianţei interitem. „Având în vedere aceste scopuri, o eterogenitate moderată între itemi într-o scală este acceptabilă şi, de fapt, de aşteptat” (Gough, 1996, p. 59).

1.2.2. Validitatea

Acest instrument se bucură de parametri de validitate foarte buni datorită multitudinii de date colectate de-a lungul timpului cu CPI – fapt ce a permis dezvoltarea, corectarea şi optimizarea anumitor parametri ai instrumentului. În 2006, când a apărut versiunea românească a manualului CPI, erau raportate peste 12.000 de lucrări publicate cu acest instrument la nivel internaţional, numărul lor fiind, desigur, în creştere (Pitariu *et al*., 2006). De asemenea, pentru fiecare scală principală a CPI există cel puţin 200 de articole publicate. Fiecare dintre ele confirmă una sau alta dintre formele de validitate care este de aşteptat să fie regăsite la o scală a unui chestionar de personalitate. Referitor la scalele secundare, pentru fiecare dintre ele regăsim cel puţin 20 de asemenea articole (Pitariu *et al*., 2006).

Toate aceste date fac din CPI un instrument psihometric puternic, un adevărat reper în domeniu, nemaifiind vorba de un simplu test. În aceste condiţii, este destul de dificil de selectat doar câteva studii prin care să prezentăm concis datele care susţin validitatea sa.

Manualul românesc al testului (Pitariu *et al*., 2006) conţine comentarii despre o parte (aproximativ 2.000) dintre aceste lucrări. De exemplu, se discută validitatea de construct a CPI într-un întreg capitol dedicat analizelor factoriale realizate în timp prin acest chestionar, oferindu-se şi exemple cu datele obţinute pe eşantioanele normative româneşti ale diferitelor forme. De asemenea, sunt discutate validitatea predictivă şi de criteriu, ele fiind exemplificate pentru fiecare scală prin recursul la cel puţin 5-10 cercetări efectuate la nivel internaţional şi naţional. De cele mai multe ori, comentariile sunt inserate în secţiunile care discută pe larg fiecare dintre scalele CPI şi avem convingerea că cititorul interesat va recurge la acest manual.

Dorim să punctăm aici că, sintetizând concluziile mai multor analize factoriale făcute pe scalele standard originale ale CPI (indiferent de versiune), au fost raportaţi cinci factori (Gough, 1996; Megargee, 1972): (1) extraversiune, asertivitate sau eficienţă interpersonală; (2) integritate personală, eficacitate disciplinată sau conformism; (3) comunalitate, răspuns modal sau convenţionalitate; (4) flexibilitate, atitudini nonautoritare; şi (5) feminitate sau sensibilitate emoţională *vs* rezistenţă masculină. Toţi aceşti factori reprezintă dimensiunile principale în jurul cărora se conturează profilul de personalitate măsurat cu ajutorul CPI.

1.3. Administrarea şi scorarea

1.3.1. Calificarea utilizatorilor

Fiind un instrument adaptat în diverse limbi şi culturi, CPI este supus – din punctul de vedere al standardelor referitoare la utilizarea sa – diverselor reglementări specifice fiecărei ţări în care a fost adaptat.

În SUA, acest instrument constituie o probă de clasă B, conform clasificării promovate de Asociaţia Psihologilor Americani (APA). Standardul APA stabileşte accesul la instrumentele de tip B exclusiv pentru cei care absolvă un curs de psihometrie la nivel de master şi parcurg un training specializat sub supervizarea unui psiholog calificat. Alte sisteme de clasificare, cum ar fi sistemul Nivel A-B al Societăţii Psihologice Britanice, clasează CPI ca probă de Nivel B, ea fiind accesibilă şi persoanelor fără studii formale de psihologie, ci doar pe baza unei formări aprofundate, încheiate cu o examinare formală.

În România, CPI este destinat persoanelor care au absolvit studii universitare cu profil psihologic ori asimilate acestora (asistenţă socială, psihosociologie, psihopedagogie specială). De asemenea, proba poate fi licenţiată pentru profesionişti din domeniile sănătăţii mintale, resurselor umane, consilierii sau din sfera educaţională, dacă pot confirma abilităţile dobândite în muncă în ceea ce priveşte psihodiagnosticul şi dacă trec printr-un training intensiv, absolvit printr-un examen formal.

1.3.2. Administrarea

CPI este un chestionar cu autoadministrare, fie on-line, fie în format creion-hârtie. În forma tipărită, cei 480, 462, 434 sau 260 de itemi sunt cuprinşi într-o broşură reutilizabilă. Răspunsurile se dau pe o foaie de răspuns şi fie sunt scanate automat, fie se pot cota manual. Dacă testarea se face on-line, subiectul se află în faţa unui calculator şi completează răspunsurile direct. Instrucţiunile pot fi citite de cel care dă testul sau îi pot fi citite de examinator, cu voce tare, în timp ce examinatul le citeşte în gând.

Cei evaluaţi îşi trec pe foile de răspuns (sau pe formularul on-line) – în prima parte – şi anumite date de identificare utile examinatorului precum: numele, prenumele, vârsta, sexul.

De regulă, testarea durează 55-70 de minute pentru CPI-480, 45-60 de minute pentru CPI-462 şi CPI-434 şi 25-35 de minute pentru CPI-260 (Pitariu *et al.*, 2006). Pentru persoanele care citesc mai greu sau în circumstanţe speciale, testarea poate fi împărţită în două sau mai multe sesiuni (Gough, 1996). O informare a participanţilor cu privire la scopul testării şi la utilizarea rezultatelor poate să le câştige atenţia şi cooperarea.

Dacă apar întrebări referitoare la semnificaţia unui item, cuvânt sau frază, examinatorul ar trebui să răspundă la ele. La întrebările referitoare la explicarea unui concept sau la scopul unui item, participanţii sunt încurajaţi să găsească singuri răspunsurile. Cu toate că pot fi lăsaţi itemi fără răspuns, pentru procesul de scorare şi pentru analizele ulterioare este mai bine ca aceştia să aibă totuşi răspunsuri, evaluatul fiind încurajat să completeze întregul chestionar. De exemplu, pentru versiunea CPI-434, dacă mai mult de 30 de itemi sunt fără răspuns, programul generează un avertisment referitor la posibila invalidare a protocolului (Gough, 1996).

Intervalul de vârstă recomandat testării cu CPI este de 12-70 de ani (Gough, 1996), însă

rezultatele cele mai propice interpretărilor sunt obţinute de la adolescenţi şi adulţi până la 50 de ani.

CPI poate fi administrat atât în grup, cât şi individual, în prezenţa sau chiar în absenţa examinatorului. Autorii versiunii româneşti a CPI atenţionează asupra utilizării versiunilor mai vechi ale acestuia: prima sa versiune, cea de 480 itemi, nu este indicată. Versiunea cu 462 de itemi este acceptabilă, însă recomandarea este să se folosească mai degrabă CPI-434. În ceea ce priveşte utilizarea CPI-260, trebuie să se ţină cont de scopul pentru care a fost creat – aplicarea în context organizaţional, pe o populaţie adultă (*Brief Technical Report on the CPI 260 Instrument*, 2002). „În aceste condiţii, deşi atrăgător ca timp de aplicare şi prin faptul că este totuşi cea mai nouă versiune a unui instrument prestigios, CPI-260 este contraindicat pentru uzul clinic ori terapeutic. Recomandăm acelor psihologi care folosesc CPI în acest scop să se reorienteze spre versiunea cu 434 de itemi" (Pitariu *et al.*, 2006, p. 310).

1.3.3. Scorarea

În urma aplicării chestionarului, profilul CPI este scorat la ora actuală de cele mai multe ori în formă electronică. Acest lucru înseamnă că o aplicaţie software preia datele şi trasează automat protocolul. În trecut se utiliza şi scorarea de mână a chestionarului, însă aceasta este dificilă, laborioasă (poate dura mai mult de o jumătate de oră, niciodată mai puţin de un sfert de oră sau douăzeci de minute) şi poate crea erori semnificative.

Desigur, în varianta în care chestionarul este completat on-line, rezultatele sunt înregistrate automat în sistem şi se poate genera foarte rapid un raport.

1.4. Interpretarea

1.4.1. Introducere

Complexitatea CPI este identificabilă şi în partea de interpretare a profilurilor individuale obţinute. În conformitate cu filosofia lui Gough, aceasta este şi piatra de încercare în munca cu un astfel de instrument. Majoritatea psihologilor şi a specialiştilor care folosesc un instrument psihometric deţin cunoştinţe mai mult sau mai puţin solide legate de modul în care este construit. Dincolo de acestea, contează modul în care fiecare utilizator îşi aduce aportul personal, mai exact, partea de interpretare a rezultatelor obţinute. Pentru Gough, „testele sunt făcute pentru a fi folosite, iar (…) folosirea lor trebuie făcută în analiza şi în conceptualizarea cazului individual" (Gough, 1965, p. 1). El dezaprobă manuale şi cursurile referitoare la testele psihologice care se concentrează mai mult pe construirea testului şi minimizează interpretarea sa (Megargee, 1972).

În cazul CPI, analizele de fineţe ale rezultatelor şi conturarea unor profiluri de personalitate cât

mai apropiate de realitate nu se fac pe baza unei reţete trecute în manualul testului (chiar dacă există anumite recomandări şi modele), ci rezultă în urma unei experienţe îndelungate cu instrumentul, a pregătirii profesionale temeinice, a coroborării unor informaţii adiacente obţinute în legătură cu cel examinat.

În interpretarea unui profil CPI se urmăreşte un demers ştiinţific: se testează continuu o serie de ipoteze ce rezultă parţial din semnificaţiile scalelor, până se ajunge la semnificaţiile profilului (Megargee, 1972).

1.4.2. Principii în interpretare

Cele mai importante principii ce trebuie respectate în momentul în care interpretăm un profil CPI nu sunt diferite de cele care stau la baza interpretărilor cu orice alt test (structurat ori proiectiv). Ele se referă la două aspecte principale: CPI trebuie interpretat de un psiholog foarte bine pregătit şi familiarizat cu cercetările făcute cu acest instrument, iar interpretările, pentru a fi acurate, trebuie să ia în calcul şi alte informaţii despre cel evaluat (Gough, 1969; Megargee, 1972).

Aşadar, fără o pregătire prealabilă temeinică în utilizarea acestui instrument, fără cunoaşterea lui şi a literaturii de specialitate (de exemplu, studii de validare şi date despre scalele CPI adunate de-a lungul timpului din numeroase articole şi cărţi ştiinţifice) nu poate fi utilizat cu adevărat corect. La început, poate exista tentaţia de a interpreta „matematic" profilul (Pitariu *et al*., 2006), mai ales datorită faptului că scalele sunt bine documentate.

> Un nivel mediu spre mare al scalei de dominanţă desemnează un comportament asertiv, cu forţă socială şi prezenţă în viaţa grupului. Ba chiar, dincolo de aceasta, un psiholog care are acces la manualul testului poate spune, doar pe baza scorului la scala Do, câteva cuvinte sau chiar paragrafe despre posibile comportamente şi poate indica o serie de descrieri adjectivale. Urmând acest algoritm de-a dreptul matematic, un psiholog poate produce interpretări de un volum impresionant pe baza unui protocol, căci, probabil, nu mai există niciun alt instrument psihometric care să aibă scale atât de bine documentate şi cu o astfel de abundenţă de informaţii asociate (Pitariu *et al.*, 2006, pp. 304-305).

O astfel de analiză este greşită, deoarece orice probă psihometrică trebuie interpretată – pe lângă profilul obţinut – şi pe baza altor parametri, cum ar fi condiţiile în care chestionarul a fost administrat, caracteristicile demografice ale respondentului (vârstă, rasă, status marital, sex, educaţie etc.) şi, bineînţeles, pe baza altor date relevante ce ţin de anamneză, interviu, istorie personală etc. (Pitariu *et al.*, 2006; Megargee, 1972).

Cel de-al doilea principiu postulează tocmai acest aspect: este necesar ca interpretarea să fie făcută în contextul altor date pe care psihologul le colectează referitor la persoana evaluată.

Interpretarea „în orb” poate fi făcută sub formă de exerciţiu, cu scop de formare, însă pentru cei care doresc să folosească această probă într-un context profesional sunt absolut necesare şi alte date pentru a valida informaţiile furnizate de acest profil şi, uneori, chiar pentru a corecta anumite concluzii aparente care, de fapt, nu sunt susţinute de realitate (Gough, 1996; Anastasi, 1976; Pitariu *et al*., 2006).

În versiunea în limba română a manualului testului (Pitariu *et al*., 2006) este citat un exemplu dat de Megargee (1972), care povesteşte despre un subiect evaluat la un moment dat cu CPI-480 (versiunea atunci în uz):

> Virginia Grazio, o absolventă de colegiu de 20 de ani, care se înscrisese la un training pentru a deveni tehnician medical într-un spital din străinătate, trebuia să treacă, în acest sens, printr-o selecţie care să-i prezică performanţa în acea profesie şi în acel contract particular pentru care optase. Scorurile Virginiei se plasau în general în jurul mediei şi avea chiar scoruri elevate semnificativ (7-10 puncte T) pe unele scale importante, precum To, Ie şi Fx. Cu toate acestea, se semnalau şi două scoruri foarte joase la scalele So (T = 30) şi Sc (T = 33), care dădeau naştere unor serioase semne de întrebare, de vreme ce activitatea unui tehnician medical nu este compatibilă cu comportamentele impulsive, amorale sau neconştiincioase, aşa cum sugerau aceşti indicatori în cazul Virginiei. Anamneza a arătat că absolventa provenea dintr-o familie instabilă, cu o mamă alcoolică şi un tată retras, rareori prezent în cămin, mediu care a obligat-o în adolescenţă să îşi asume responsabilitatea creşterii fraţilor mai mici. A plecat repede de acasă, şi-a găsit o slujbă şi şi-a câştigat singură banii pentru a absolvi colegiul. În aceste condiţii, nu este de mirare că multe dintre atitudinile şi verbalizările ei, în special cele referitoare la familie, seamănă cu cele ale delincvenţilor, ceea ce ar şi justifica, printre altele, scorurile joase pe scalele So şi Sc. Însă comportamentul său matur şi responsabil în cămin, grija pentru fraţii mai mici şi comportamentul ei în timpul programului de training amintit au arătat cu prisosinţă că, în fond, comportamentul rebel şi atitudinile antisociale descrise de obicei de scorurile joase pe scalele So şi Sc nu îi erau tipice. În plus, scorurile medii spre mari sau mari pe scalele To, Ie, Fx şi Ai sugerau faptul că rebeliunea şi independenţa sunt exprimate într-o modalitate intelectuală, şi nu comportamentală. A fost selectată pentru proiectul respectiv, iar evaluarea ei la finalul proiectului a demonstrat că a avut performanţe extraordinare (Megargee, 1972, *apud* Pitariu *et al*., 2006, pp. 305-306).

Prin urmare, informaţiile pe care le are psihologul referitoare la persoana testată, în afara celor furnizate de test, pot influenţa concluziile şi interpretarea testului. Psihologii novici pot avea tendinţa să privească un test cu foarte mare încredere, mai ales dacă există o serie copleşitoare de date în legătură cu validitatea acestuia – cum este cazul de faţă – şi să manifeste un fel de teamă sau reţinere în a „interveni” asupra concluziilor, dacă ele nu sunt obiectivate, susţinute de instrument.

Această atitudine este pe cât de justificabilă – prin lipsa de experienţă, informaţii şi chiar a unei intuiţii necesare exercitării profesiei – pe atât de greşită. Până la urmă, niciun instrument, oricât de valid, nu se poate substitui specialistului şi niciun instrument, oricât de complex, nu poate radiografia întreaga realitate pe care încearcă să o redea. Scalele CPI, chiar şi atunci când sunt analizate combinaţii dintre ele sau patternuri ale lor, indică, în majoritatea situaţiilor, anumite comportamente, însă nu întotdeauna, ceea ce înseamnă că trebuie analizate cu precauţie, avându-se în vedere limitele lor, stipulate şi în manual.

Pitariu şi colaboratorii săi (2006) enunţă şi un al treilea principiu de care trebuie ţinut cont atunci când se realizează interpretarea rezultatelor obţinute cu ajutorul CPI – stipulat tot de Gough (1987) –, şi anume faptul că interpretarea CPI porneşte de la general la particular. Iniţial, se evaluează profilul în ansamblu şi se stabileşte validitatea evaluării, după care se trece (printr-o serie de paşi) la ceea ce îi este specific, particular. În următoarea fază se recomandă compararea profilului cu cel al unui grup de referinţă sau raportarea rezultatelor la obiectivele analizelor pe care evaluatorul intenţionează să le realizeze (Pitariu *et al.*, 2006). În final, se trece la examinarea caracteristicilor individuale. Aceasta este etapa în care îşi spune cuvântul experienţa evaluatorului. Spre deosebire de alte instrumente, în cazul CPI se poate face o diferenţiere între utilizatori experimentaţi şi cei fără experienţă, fiind posibile atât analize profunde, subtile, precise, intuitive ale unei persoane, cât şi analize superficiale sau chiar incorecte (în cazul unui evaluator neinformat sau nepriceput).

1.4.3. Paşii necesari în interpretare

Pentru procesul de interpretare a profilurilor CPI găsim în literatura de specialitate o serie de paşi ce trebuie urmaţi pentru a realiza o analiză cât mai corectă. Megargee (1972) sugerează inclusiv parcurgerea unei etape de pregătire înaintea demarării paşilor de interpretare a profilului, pregătire în care psihologul trebuie să revizuiască istoria cazului, circumstanţele particulare ce ar fi putut influenţa situaţia de testare (educaţia, gradul de alfabetizare al celui evaluat, relaţia examinat-examinator) şi propriile ipoteze de lucru pe care le testează prin intermediul CPI (dacă nu are astfel de ipoteze, se poate concentra pe motivul pentru care a utilizat CPI în testare). Odată finalizată faza de pregătire, se poate trece la interpretarea profilului.

McAllister (1996) menţionează cinci paşi de urmat:

Pasul 1 – se referă la o examinare iniţială a profilului şi la stabilirea validităţii sale. Următorii paşi presupun examinarea rezultatelor la test din diverse perspective, astfel încât să poată fi formulate ipoteze interpretative.

Pasul 2 – presupune verificarea rezultatelor scalelor structurale. Aceste scale pun în evidenţă una din patru forme posibile de organizare a personalităţii şi indică nivelul pe care persoana l-a atins în cadrul acelui tip.

Pasul 3 – se referă la o examinare globală a profilului şi a grupurilor de scale.

Pasul 4 – implică o evaluare specifică a scalelor standard şi a celor speciale.

Pasul 5 – constă în examinarea unor ipoteze bazate pe anumite patternuri de interacţiune între scalele CPI. Aceste ipoteze sunt foarte bine ancorate în comportamente, în practică.

În cele ce urmează vom prezenta aceşti paşi mai detaliat.

Pasul 1. Determinarea validităţii profilului

De când sunt folosite inventarele autodeclarative, se cunosc riscurile legate de distorsionarea răspunsurilor la acestea (Gough, 1996). Astfel, cei evaluaţi ar putea fi tentaţi să se prezinte fie într-o lumină pozitivă (în special dacă ştiu că evaluarea se face în scopul angajării), fie în una negativă – pentru a câştiga anumite beneficii. De asemenea, dacă participanţii sunt constrânşi să dea testul, ar putea răspunde aleatoriu, cu superficialitate, în grabă. Este evident că în niciunul dintre aceste cazuri nu putem folosi cu încredere rezultatele obţinute în cadrul sesiunii de testare, de aceea este foarte important să putem identifica astfel de situaţii atunci când apar.

Scale de „minciună" întâlnim la aproape toate instrumentele de măsurare a personalităţii, existând această preocupare de detectare a răspunsurilor disimulate încă din momentul construirii oricărui chestionar. Cu toate că existau, în cazul câtorva inventare de personalitate timpurii, modalităţi de detectare a profilurilor invalide, doar odată cu apariţia MMPI au fost oferite măsuri separate pentru detectarea a mai mult de două tipuri de invalidităţi (Gough, 1996).

Gough şi Bradley (2005) discută despre patru tipuri de invalidităţi – cele mai întâlnite în orice context în care sunt folosite testele psihologice. Prima apare când respondentul lasă itemi sau întrebări fără răspuns. Câteva omisiuni, de regulă, nu vor avea un impact foarte mare asupra rezultatului final al testului CPI, însă, peste un anumit prag, omisiunile vor scădea scorurile şi vor distorsiona configuraţiile dintre scale. Din acest motiv se calculează numărul omisiunilor. De exemplu, în cea mai recentă versiune a CPI, cea cu 260 de itemi, dacă acestea sunt între 13 şi 18, apare în raportul de feedback un avertisment, iar dacă depăşesc 19, raportul nu mai este tipărit. Pentru a evita această problemă, soluţia este simplă, şi anume verificarea de către examinator a foii de răspuns înainte de a o trimite la scanat şi îndemnarea persoanei evaluate să completeze răspunsuri şi la aceşti itemi – dacă este posibil.

A doua problemă ce poate produce protocoale invalide este supralicitarea răspunsurilor favorabile sau a calităţilor dezirabile. Dacă scorurile depăşesc un anumit prag, apare ceea ce se numeşte „distorsiune pozitivă" (*fake good*). CPI deţine o scală numită *Good Impression* (Gi), ce are funcţia, printre altele, de identificare a unor asemenea exagerări. Astfel, scorurile peste 70 pe această scală indică o accentuare nedorită a calităţilor personale, concomitent cu diminuarea atributelor negative (Gough şi Bradley, 2005). O măsură mai exactă a acestui indicator este dată de o formulă de calcul inclusă în software-ul care generează profilul CPI al fiecărui respondent,

disponibilă şi în manualul testului (vezi Pitariu *et al.*, 2006). În calculul indicatorului *fake good*, pe lângă Gi, mai intră şi scorurile scalelor: Do – Dominanţă, Em – Empatie (cu ponderi pozitive) şi Wb – Sănătate şi Fx – Flexibilitate (negative). Această formulă se foloseşte pentru a calcula un scor de distorsiune pozitivă pentru fiecare protocol, iar dacă acel scor trece peste un anumit prag, protocolul este clasificat ca posibil distorsionat pozitiv şi este emisă o atenţionare (Gough şi Bradley, 2005). Am precizat *posibil* distorsionat pozitiv deoarece în astfel de cazuri trebuie analizate contextul în care persoana a fost examinată şi informaţiile despre ea. Studiile întreprinse în acest sens au arătat că există anumiţi factori ce pot influenţa distorsiunea pozitivă a rezultatelor, cum ar fi gradul de familiaritate al persoanei cu testul sau cu testările, în general, ori sofisticarea lui intelectuală (Megargee, 1972; Canter, 1963).

Un al treilea tip de probleme este reprezentat de distorsiunea negativă (*fake bad*). Într-un profil distorsionat negativ, respondentul a accentuat problemele personale, temerile, sentimentele de alienare concomitent cu ignorarea sau cu minimizarea atributelor pozitive. Scala Confort psihologic (*Well-being*, Wb) se concentrează exact pe aceste aspecte. Scoruri foarte scăzute la Wb (egale sau mai mici de 30) indică un accent foarte mare pus pe problemele personale şi probabilitatea unei distorsiuni negative a profilului. Un index psihometric mai exact al acestei erori este, de asemenea, dat de o formulă de calcul (inclusă şi în software-ul de calcul al profilului). Acest index include patru scale: Wb, Cm şi Fx, cu ponderi negative, şi Ac (Realizare prin conformism), cu pondere pozitivă. Dacă scorul la acest index trece de un anumit prag, protocolul este clasificat drept distorsionat negativ şi apare un avertisment corespunzător în raport (Gough şi Bradley, 2005).

O a patra categorie de probleme de invalidare a profilului CPI este reprezentată de răspunsurile aleatorii (*random answers*). În timp ce distorsiunile pozitive şi negative au în spate o anumită motivaţie, răspunsurile aleatorii au cu totul alte considerente. Unul ar fi legat de abilităţile slabe de citire – cazul în care respondentul nu reuşeşte să citească şi să înţeleagă itemii chestionarului sau o mare parte dintre ei. Altul ar fi legat de erori în marcarea răspunsurilor, în completări neadecvate, incorecte pe foaia de răspuns. O a treia cauză ar fi indiferenţa sau rezistenţa la testare, ceea ce face ca evaluatul să răspundă într-un mod aleatoriu, dezinteresat, uneori chiar fără să citească afirmaţiile inventarului. Scala de Comunalitate (Cm) oferă o măsură directă a răspunsurilor aleatorii sau atipice. Scorurile T egale sau mai mici de 30 indică tocmai o astfel de problemă. Megargee (1972) atenţionează că această scală poate indica inclusiv tipul patternului aleatoriu: asociat cu scoruri mici pe scala Wb – distorsiunea este obţinută prin bifarea tuturor itemilor ca fiind „adevărat”, iar cuplată cu scoruri mari pe Fx, scorurile mici obţinute la Cm indică bifarea tuturor itemilor cu „fals” (Pitariu *et al.*, 2006; Megargee, 1972). Ca în cazul distorsiunilor pozitive şi negative, un index mai precis de detectare a protocoalelor completate aleatoriu este dat de o formulă de calcul regăsită şi în software-ul computerizat al testului. Acest index include patru scale: In – Independenţă, Gi – Impresie bună şi To – Toleranţă (cu ponderi pozitive) şi Wb – Sănătate (cu pondere negativă).

Toţi aceşti trei indici (distorsiune pozitivă, negativă şi răspunsuri aleatorii) au fost obţinuţi prin

analize empirice de regresie, comparând protocoale intenţionat distorsionate pozitiv, negativ sau completate aleatoriu cu rezultatele din condiţiile standard de testare (Gough şi Bradley, 2005). Astfel, în toate versiunile CPI există ecuaţii de regresie prin care se poate face predicţia falsificării răspunsurilor. Desigur, ele diferă de la o versiune la alta, în funcţie de interrelaţionarea scalelor specifică fiecărei ediţii (Pitariu *et al*., 2006).

În 1986, pentru ediţia cu 462 de itemi a CPI, Lanning (1989) propunea, pe lângă ecuaţiile de regresie, şi un arbore decizional în aplicarea celor trei indici, care este folosit şi în prezent.

Prima dată se calculează indexul pentru distorsiunea pozitivă (*fake good*). Dacă protocolul nu este clasificat ca distorsionat pozitiv, se aplică ambele ecuaţii: atât cea pentru distorsiunea negativă, cât şi cea pentru răspunsurile aleatorii, apoi se calculează un raport între scorurile *fake bad* şi *random*, ceea ce duce la una dintre următoarele trei decizii: distorsiune negativă, răspunsuri aleatorii sau protocol valid (Gough şi Bradley, 2005).

De menţionat este şi faptul că studiile efectuate cu diverse versiuni ale CPI au relevat existenţa unor falşi pozitivi şi, respectiv, a unor falşi negativi, aşadar aceste ecuaţii nu sunt infailibile – există inclusiv probabilitatea de încadrare greşită a protocoalelor corecte, nu doar cea de detectare a protocoalelor invalide. După cum se precizează şi în versiunea în limba română a manualului:

> În continuare, în ciuda existenţei acestei modalităţi automatizate de detecţie a invalidităţii, este de cea mai mare importanţă ca psihologul să cerceteze profilul pentru semnificaţiile sale contextuale. În acest scop sunt importante consideraţiile făcute cu privire la relaţiile dintre invaliditate şi cele trei scale (Wb, Gi şi Cm), precum şi accentul pus la momentul respectiv pe importanţa pe care o au pentru interpretare istoria personală a subiectului şi contextul testării (Pitariu *et al*., 2006, p. 319).

Ecuaţiile de predicţie a invalidităţii s-au modificat de la o ediţie la alta a CPI, în primul rând datorită particularităţilor item-metrice ale scalelor. Nu vom prezenta în continuare aceste ecuaţii pentru toate formele CPI; ele pot fi consultate în manualul tehnic al testului şi sunt rulate automat la scorarea computerizată a unui protocol CPI.

Totuşi, în scop ilustrativ, prezentăm ecuaţiile pentru forma cu 260 de itemi a CPI (*Brief Technical Report on the CPI 260 Instrument*, 2002; Pitariu *et al*., 2006, p. 320):

Fake good = 32,3 + 0,49 Do + 0,67 Em + 1,12 Gi – 0,62 Wb – 0,58 Fx
Fake bad = 100,67 – 2,32 Cm – 0,44 Wb – 0,31 Fx + 0,18 Ac
Random = 42,77 + 0,3 In + 0,37 Gi + 0,49 To – 0,29 Cm

Pentru ecuaţia *fake good*, un scor mai mare de 65,5 desemnează protocolul distorsionat. În cazul celorlalte două ecuaţii, un protocol cu *fake bad* mai mare sau egal cu 66 şi cu *random* mai

mic de 51,5 desemnează o distorsiune pozitivă, iar un scor *fake bad* mai mare sau egal cu 66, cuplat cu *random* mai mare sau egal cu 51,5, sugerează un răspuns aleatoriu. Toate celelalte protocoale, dacă nu se încadrează în limitele acestor parametri, sunt clasificate drept normale sau valide. Important de reţinut este că, în toate aceste ecuaţii, se folosesc scoruri brute, şi nu scoruri standardizate.

Pasul 2. Interpretarea modelului cuboid

După cum am menţionat deja, pe lângă scalele standard, începând cu ediţia CPI-462, regăsim şi trei scale considerate structurale, vectoriale. Manualul CPI oferă detalii referitoare la dezvoltarea celor trei scale structurale (v.1, v.2 şi v.3) şi la felul cum ar trebui acestea să fie combinate pentru a genera patru tipuri de personalitate – „stiluri de viaţă" – , după cum le definesc Gough şi Bradley (2005), şi nivelul de autorealizare.

După stabilirea validităţii protocolului, înainte de a trece la analiza scorurilor scalelor, trebuie făcută interpretarea modelului cuboid. Acesta oferă primele informaţii despre persoana evaluată. Scorarea automată va genera tipul individual şi unul dintre cele şapte niveluri de autorealizare. Tipul de personalitate este determinat de scorurile persoanei pe scalele vectoriale v.1 (Introversiune/Extraversiune) şi v.2 (Orientarea către normă/Orientarea împotriva normei). Scala v.3 (pentru „realizare") este folosită pentru a clasifica persoanele pe diverse niveluri. Nivelurile 1, 2 şi 3 sugerează o realizare şi o integrare slabe, sub medie a potenţialului tipului de personalitate respectiv. Nivelul 4 indică o integrare şi o realizare medii, iar nivelurile 5, 6 şi 7 reprezintă o realizare şi o integrare peste medie, superioare, ale potenţialului tipului respectiv (McAllister, 1996).

Aşadar, scala v.1 măsoară orientarea interpersonală şi merge de la extraversiune sau exteriorizare, la un pol, către introversiune sau interiorizare, la celălalt. Scala v.2 descrie orientarea normativă a respondentului, mergând de la orientarea spre normă, perspectiva de valorizare a regulilor, la un capăt, până la orientarea împotriva normei, chestionarea regulilor, la celălalt capăt. Scalele v.1 şi v.2 sunt ortogonale (necorelate), fiind folosite pentru a descrie patru stiluri de viaţă: Alfa, Beta, Gama, Delta (Gough, 1988). Intersecţia dintre acestea a dat naştere la ceea ce este cunoscut ca modelul cuboid al personalităţii.

- Stilul *Alfa* combină valorizarea normelor cu angajarea interpersonală activă. În cea mai bună variantă a lor, Alfa sunt lideri carismatici, iar în cea mai dezadaptată variantă sunt manipulativi şi concentraţi doar pe propria persoană.
- Stilul de viaţă *Beta* combină sentimentele pronormă cu o puternică interiorizare şi detaşare. În cel mai bun caz, ei pot fi modele de virtute şi bunătate. În cel mai rău, sunt rigizi şi conformişti.
- Cei din categoria *Gama* îmbină preferinţa pentru implicare interpersonală cu îndoieli legate de rostul celor mai multe constrângeri sociale. În cel mai bun caz, Gama sunt creativi şi inovativi, iar în cel mai rău caz sunt capricioşi şi impulsivi.

• În sfârşit, cei cu profil *Delta* combină scepticismul normativ cu o orientare introvertită. În cea mai bună versiune a lor, Delta sunt vizionari şi artişti, iar în cea mai rea, suferă de conflicte interioare şi sentimente de alienare (Gough, 1988).

Pentru fiecare stil de viaţă este postulată o gamă de realizări sau împliniri care porneşte de la rezoluţii autodistructive şi inadecvate la problemele şi oportunităţile specifice tipului respectiv până la integrarea actualizată şi de dezvoltare a ego-ului (scala v.3 – Gough, 1988). De exemplu, un Gama 7 va fi o persoană cu un stil de viaţă Gama, care funcţionează la un nivel foarte ridicat de integrare şi competenţă. Un Delta 1 va fi un individ cu un stil de viaţă Delta, funcţionând la un nivel foarte scăzut (Gough, 1988).

Este de la sine înţeles că modelul trivectorial al scalelor CPI poate genera interpretări psihologice complexe, rezultate din analiza şi înţelegerea simultane, coroborate a scorurilor pe cele trei scale.

În figura 1.3 prezentăm intersecţia primelor două scale vectoriale, iar în figura 1.4, modelul trivectorial într-o formă spaţială, coroborând intersecţia dintre v.1 şi v.2 cu cea de-a treia dimensiune (v.3).

Cu toate că pare extrem de simplu şi de intuitiv, chiar şi modelul cuboid trebuie analizat cu atenţie, deoarece pot exista cazuri în care subiecţii se situează la graniţa dintre profiluri sau chiar distorsionează, în funcţie de contextul testării, anumite scoruri, pentru a-şi putea atinge unele obiective personale. De exemplu, dacă testarea se face pentru o angajare, subiectul probabil nu va dori să denote o atitudine rebelă, orientată împotriva normei, aşa că ar putea apărea anumite distorsiuni pe scala v.2 (Pitariu *et al.*, 2006). Din nou se face recomandarea de a lua în calcul contextul testării într-o astfel de situaţie.

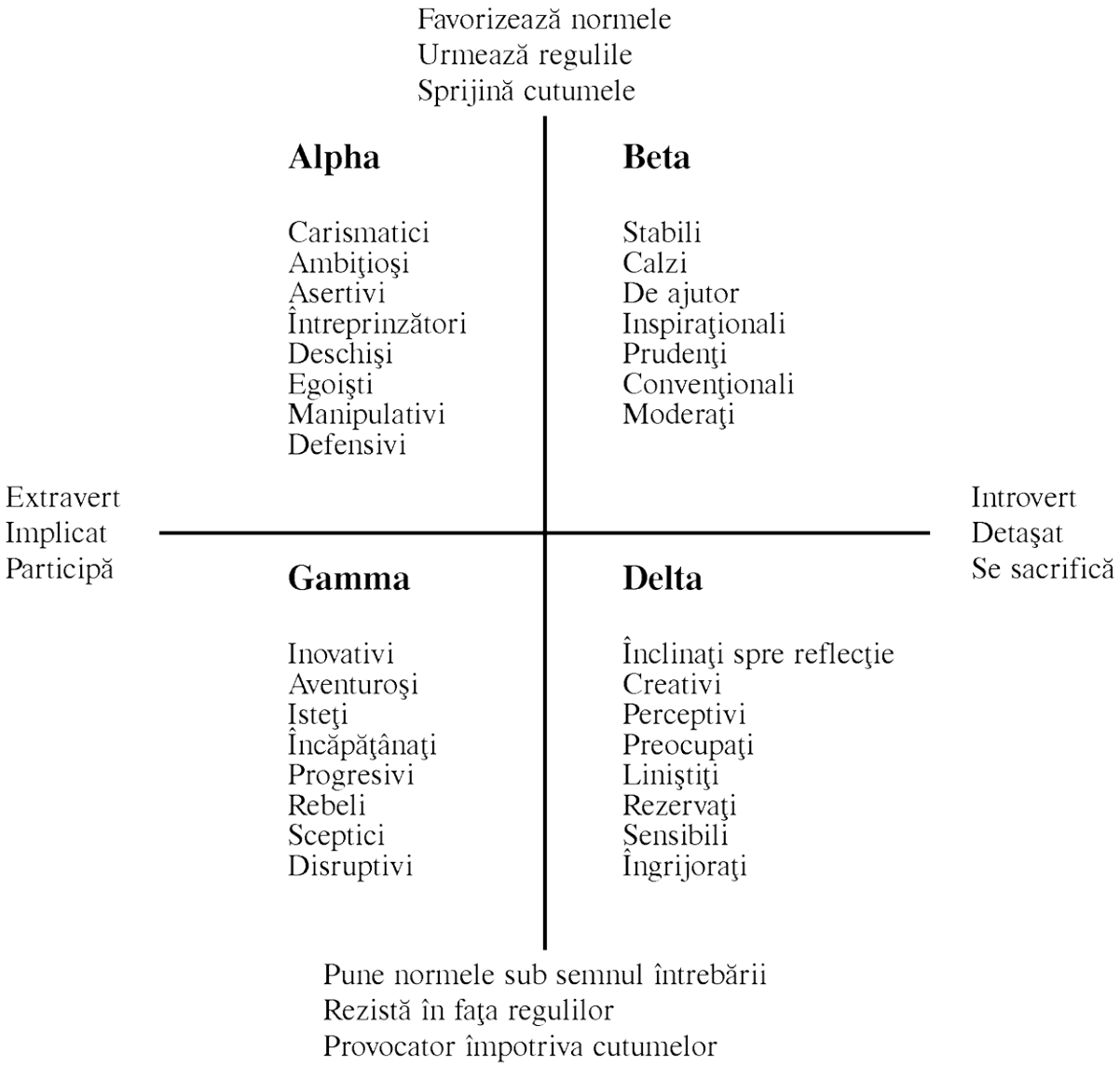


Figura 1.3. *Reprezentare schematică a intersecţiei primelor două scale vectoriale* (adaptată după Pitariu *et al*., 2006).

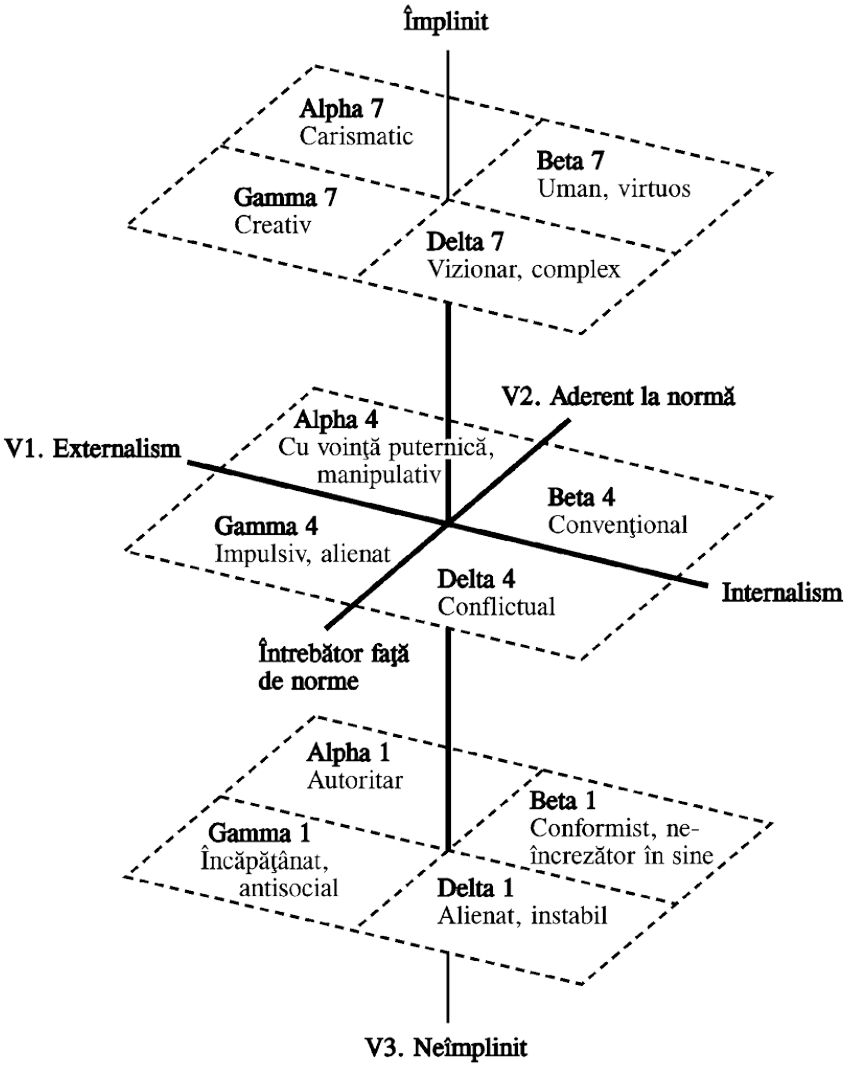


Figura 1.4. *Reprezentare schematică a modelului cuboid al structurii personalităţii* (adaptată după Pitariu *et al*., 2006)

Caracteristicile tipurilor modelului cuboid

În cele ce urmează, prezentăm mai pe larg fiecare dintre cele patru tipuri, pe baza raportului interpretativ al testului în România (Testcentral, 2003). Vom utiliza pentru această prezentare datele publicate de Gough (1987, 1996) şi Pitariu şi colaboratorii săi (2006), care se referă la corelaţii ale profilurilor individuale CPI cu ACL (*Adjective Check List*, Gough şi Heilbrun, 1983) şi cu California Q-Set (Block, 1961).

• *Alfa.* Atunci când un individ Alfa este descris de alte persoane, acesta apare ca ambiţios, temerar, energic, optimist, deschis, descurcăreţ, sigur de sine, sociabil şi aproape niciodată apatic, uituc, docil, liniştit, inconstant, sfios, neambiţios, retras. În ceea ce priveşte descrierile comportamentale tipice pentru un individ Alfa, descriem mai jos enunţurile cu cele mai mari corelaţii pozitive şi, respectiv, negative (tabelul 1.2).

Tabelul 1.2. *Comportamente şi descrieri asociate pozitiv şi negativ cu indivizii Alfa*

Asociate pozitiv cu Alfa	Asociate negativ cu Alfa
Este productiv, duce la bun sfârşit activităţile	Pare să nu aibă un scop în viaţă
Este asertiv	Capitulează şi se retrage în faţa adversităţii şi a frustrărilor
Are aspiraţii personale înalte	Evită să se dedice unui plan clar de acţiune, tinde să întârzie sau să evite acţiunea
Are postură socială, este relaxat în situaţii sociale	Este defetist, acţionează împotriva propriilor scopuri
Ambiţios, probabil va reuşi în majoritatea demersurilor sale	Prost organizat şi incapabil să îşi concentreze atenţia şi efortul asupra problemelor intelectuale
Întreprinzător şi extravert, se bucură de implicarea în contextul social	Stângaci şi stânjeniţi în situaţii sociale, timid şi inhibat în faţa celorlalţi
Este un lider eficient, capabil să mobilizeze cooperarea şi feedbackul celorlalţi	Îngrijorat, preocupat, tensionat, nervos şi în general supărat

Sursa: Adaptat după *Raport interpretativ al California Psychological Inventory 260* (Testcentral, 2003)

Structura datelor prezentate sugerează că persoanele Alfa sunt centrate pe acţiune, pe „a face" şi sunt asertive în relaţiile cu ceilalţi. Indivizii Alfa îşi stabilesc obiective şi acţionează pentru a le atinge, perseverând în faţa problemelor şi dificultăţilor. Se simt în largul lor în situaţii sociale şi dau întotdeauna un sens vieţii personale. De asemenea, sunt percepuţi drept ambiţioşi, orientaţi spre scop, cu un puternic potenţial de lider, bine organizaţi.

În concluzie, persoanele Alfa pot fi descrise după cum urmează:

– îşi investesc credinţele şi energiile în lumea comună interpersonală şi se orientează către aderarea la norme;
– sunt puternic orientate către acţiune, duc întotdeauna la îndeplinire acţiunile, mai ales dacă sunt consfinţite cultural;
– în cea mai bună formă posibilă, pot fi lideri carismatici, catalizatori ai acţiunii sociale constructive. În cea mai proastă formă posibilă, pot fi oportunişti, manipulativi, ostili cu cei pe care îi suspectează că nu aderă la normele sociale;
– la nivelurile înalte ale autointegrării, tind să acţioneze ca un factor coagulant, alăturându-se sistemelor şi organizaţiilor cu scopuri sociale semnificative sau grupurilor sociale cu un status ridicat. La niveluri diminuate ale autoactualizării, tind să se asocieze grupurilor sau organizaţiilor de periferie, cum ar fi sectele, cultele sau organizaţiile implicate în demersuri extremiste sau radicale.

• *Beta.* Atunci când un individ Beta este descris de alte persoane, acesta apare ca prevăzător, conservator, convenţional, paşnic, moderat, răbdător, liniştit, rezervat, şi aproape niciodată ca isteţ, impulsiv, deschis, petrecăreţ, spontan, guraliv, neconvenţional, îndemânatic.

În ceea ce priveşte descrierile comportamentale tipice pentru o persoană Beta, prezentăm în tabelul 1.3 enunţurile cu cele mai mari corelaţii pozitive şi, respectiv, negative.

Tabelul 1.3. *Comportamente şi descrieri asociate pozitiv şi negativ cu indivizii Beta*

Asociate pozitiv cu Beta	**Asociate negativ cu Beta**
Tinde să supracontroleze nevoile personale şi impulsurile; amână nejustificat recompensele	Încearcă de principiu să testeze şi să împingă limitele pentru a vedea dacă poate scăpa nepedepsit
Supus prin natură, acceptă cu uşurinţă dominarea celorlalţi	Este o persoană interesantă, captivantă
Preferă valorile conservatoare într-un număr mare de domenii	Tinde să fie rebel şi nonconformist
Are o propensiune către vinovăţie	Are fluenţă verbală şi îşi exprimă eficient ideile
Conştiincios şi serios	Comportament viguros şi sigur pe sine
Modest, inhibat, distras; comportament insipid, lipsit de culoare	Întreprinzător, deschis, savurează situaţiile sociale
Bine organizat, capabil, răbdător şi conştiincios; apreciază reuşita	Fluent din punct de vedere verbal, se exprimă uşor şi cu claritate

Sursa: Adaptat după *Raport interpretativ al California Psychological Inventory 260* (Testcentral, 2003).

În concluzie, indivizii Beta pot fi descrişi după cum urmează:

– preţuiesc viaţa personală, interioară şi emoţiile proprii şi tind să evite expunerea publică;
– acceptă normele şi regulile sociale; adesea, protejează aceste valori, îi sprijină pe cei din jurul lor, umanizează modul în care regulile sociale sunt aplicate şi impuse când este cazul;
– la niveluri mari de integrare, pot fi modele personale, aspiraţionale, de bunătate şi virtute; la niveluri reduse, tind să supraexercite autocontrolul, au o încredere în sine foarte scăzută, îşi pierd în mod constant respectul de sine şi tind să se învinovăţească.

• *Gama.* Atunci când o persoană Gama este descrisă de alte persoane, apare ca fiind cutezătoare, impulsivă, impetuoasă, petrecăreaţă, nestatornică, cu tupeu, spontană, guralivă şi aproape niciodată ca fiind conştiincioasă, conservatoare, modestă, răbdătoare, liniştită, rezervată, sfioasă, tăcută.

În ceea ce priveşte descrierile comportamentale tipice, enumerăm în cele ce urmează enunţurile cu cele mai mari corelaţii pozitive şi, respectiv, negative (tabelul 1.4).

Tabelul 1.4. *Comportamente şi descrieri asociate pozitiv şi negativ cu persoanele Gama*

Asociate pozitiv cu Gama	**Asociate negativ cu Gama**
Încearcă din principiu să testeze şi să împingă limitele pentru a vedea dacă poate scăpa nepedepsit	Tinde să supracontroleze nevoile personale şi impulsurile; amână nejustificat recompensele
Este puternic centrat pe satisfacerea propriilor dorinţe şi nevoi	Este exigent şi pretenţios
Este abil în comportamentele sociale care presupun joaca creativă, umorul sau actoria	Supus prin natură, acceptă cu uşurinţă dominarea celorlalţi
Exagerează trăirile proprii, este histrionic	Are o propensiune către vinovăţie
Întreprinzător şi extravert	Conştiincios şi serios
Inteligent şi plin de imaginaţie	Ambiţios, convenţional şi banal în gândire şi comportament

Are fluenţă verbală ridicată	Blând, diplomat şi plin de tact în relaţiile cu ceilalţi; de ajutor

Sursa: Adaptat după *Raport interpretativ al California Psychological Inventory 260* (Testcentral, 2003).

În concluzie, indivizii Gama pot fi descrişi astfel:

– apreciază şi caută recompensele şi modalităţile de recunoaştere a meritelor personale pe care le poate oferi societatea (bani, prestigiu etc.), dar, în acelaşi timp, există o discrepanţă între felul în care ei consideră că trebuie acordate aceste merite şi norma socială;
– valorile lor sunt personale, individuale, şi nu tradiţionale sau convenţionale;
– pun la îndoială, sunt refractari la modul uneori arbitrar în care este alocat statutul social;
– la un nivel mare de integrare sunt inovativi, generatori creativi ai schimbării; la niveluri reduse de autoactualizare sunt rebeli, intoleranţi, puternic hedonişti şi inconstanţi, tinzând să ignore sau să încalce regulile pentru a-şi satisface impulsurile narcisiste.

• *Delta.* Atunci când un individ Delta este descris de alte persoane, acesta apare ca stângaci, inhibat, modest, liniştit, reţinut, sfios, tăcut, retras, şi nu ca ambiţios, temerar, cu pretenţii, egoist, deschis, impetuos, cu tupeu, guraliv.

În ceea ce priveşte descrierile comportamentale tipice pentru un individ Delta, prezentăm în tabelul 1.5 enunţurile cu cele mai mari corelaţii pozitive şi, respectiv, negative.

Tabelul 1.5. *Comportamente şi descrieri asociate pozitiv şi negativ cu indivizii Delta*

Asociate pozitiv cu Delta	**Asociate negativ cu Delta**
Persoană reticentă în a se implica în orice fel de acţiuni definitive, tinde să evite sau să amâne acţiunea	Este vorbăreţ
Acţionează împotriva propriilor scopuri	Se comportă asertiv
Renunţă sau se retrage ori de câte ori este posibil în faţa frustrărilor sau obstacolelor	Are nevoie de apropierea celorlalţi
Se complace în fantezii personale, speculaţii fictive	Are prezenţă şi postură sociale, este relaxat
Stângaci şi inconfortabil în situaţii sociale	Întreprinzător şi extravert
Se simte inferior sau inadecvat	Demn şi încrezător în sine
Blând	Este un lider eficient

Sursa: Adaptat după *Raport interpretativ al California Psychological Inventory 260* (Testcentral, 2003).

În concluzie, indivizii Delta pot fi descrişi în felul următor:

– îşi centrează trăirile pe lumea intimă, internă şi pe valorile personale aflate de multe ori în antiteză cu cele tradiţionale sau aprobate social;

– cerebrali, manieriști și detașați; văd lucrurile altfel decât majoritatea celorlalți, dar țin această percepție personală pentru ei înșiși;
– la niveluri mari de integrare, sunt imaginativi, creativi, iubitori de frumos și vizionari; la niveluri reduse sunt retrași, detașați, în situațiile extreme pot fi incapabili să se proteje în fața intruziunilor lumii altfel decât prin retragere, riscând să dezvolte comportamente violente față de sine și ceilalți, cu probleme de funcționare a ego-ului.

Deși CPI este un exponent remarcabil al teoriei trăsăturilor în psihodiagnosticul personalității, modelul cuboid oferă specialistului nu doar un punct de plecare pertinent și fundamentat empiric pentru interpretarea profilului, ci poate fi folosit cu cea mai mare ușurință și ca un exponent al teoriei tipurilor. Cele patru stiluri de viață aferente modelului cuboid pot fi astfel folosite similar cu tipurile Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) pentru analiza grupurilor, pentru feedback către client, pentru discuții aferente eforturilor de dezvoltare personală ori de orientare vocațională. Teoria tipurilor deduse din modelul cuboid este un adjuvant extraordinar al angrenajului CPI și considerăm că reprezintă probabil cea mai serioasă îmbunătățire adusă de Gough instrumentului, începând cu versiunea cu 462 de itemi (Pitariu *et al.*, 2006).

Pasul 3. Interpretarea de ansamblu a profilului

Urmând, după cum am precizat deja, un demers de la general la particular, având deja câteva informații primare legate de profilul celui evaluat, se trece la o inspectare grosieră a rezultatelor obținute de persoana evaluată pe toate scalele.

Pentru a facilita interpretarea rezultatelor, Gough a aranjat cele 20 de scale standard în patru clase. Aceste clase sunt bazate mai degrabă pe similaritatea de concept și pe caracteristici populare decât pe similarități statistice (Meyer și Davis, 1992). De altfel, McAllister (1988) prezintă atât această abordare pe clase, cât și abordarea bazată pe analiza factorială – cu cei cinci factori rezultați (despre care am amintit deja).

Clusterele de scale sunt grupate împreună pe foaia de profil a respondentului – fiind mai facilă astfel analiza acestora. Primul grupaj de scale cuprinde măsurile stilului și orientării interpersonale și este legat de asertivitate, echilibru, încredere în sine și abilități și orientare interpersonală. Acest cluster conține șapte scale: Dominanță (Do), Capacitate de statut (Cs), Sociabilitate (Sy), Prezență socială (Sp), Acceptare de sine (Sa), Independență (In) și Empatie (Em). Din această clasă ne putem da seama de dorința de a fi lider a individului, de interesul pentru și de cât de în largul său se simte într-o serie de situații sociale, de încrederea personală și competența percepută, precum și de sentimentele pentru alții (Meyer și Davis, 1992; Pitariu *et al.*, 2006).

Al doilea grupaj cuprinde măsurile orientării normative și valorice. Este alcătuit din șapte scale: Responsabilitate (Re), Socializare (So), Autocontrol (Sc), Impresie bună (Gi), Comunalitate (Cm), Sănătate (Wb) și Toleranță (To). Ele evaluează simțul responsabilității și al socializării,

structurarea interpersonală a valorilor, autocontrolul şi maturitatea. Din aceste scale se pot trage concluzii referitoare la adaptarea personală, angajamentul faţă de comportamentele prosociale, autocontrol şi gradul în care valorile persoanei includ normele sociale (Meyer şi Davis, 1992; Pitariu *et al*., 2006).

Al treilea grupaj cuprinde măsurile funcţionării intelectuale, ale posturii şi stilului intelectual, precum şi gradul şi tipul de comportament orientat către performanţă (Meyer şi Davis, 1992; McAllister, 1988). Acest cluster este format din trei scale: Realizare prin conformism (Ac), Realizare prin independenţă (Ai) şi Eficienţă intelectuală (Ie/Cf – în funcţie de versiuni, această scală are denumiri diferite) (Meyer şi Davis, 1992; Pitariu *et al*., 2006).

Al patrulea grupaj cuprinde măsurile rolului şi stilului interpersonal. Aceste scale sunt o măsură a preferinţelor legate de stilul de lucru (McAllister, 1988). Grupajul cuprinde: scalele Introspecţie psihologică (Py sau Is), Flexibilitate (Fx) şi Feminitate/Masculinitate (F/M sau Sn) şi surprinde felul în care indivizii gândesc relaţiile şi mediile de muncă (Meyer şi Davis, 1992; Pitariu *et al*., 2006).

Acestor clase de scale li se adaugă scalele speciale, însă ele nu sunt unitare din punctul de vedere al semnificaţiilor, deci nu se grupează în anumiţi clusteri.

Pasul 4. Interpretarea scalelor

Pasul imediat următor acestei examinări de ansamblu a scalelor este analiza scalelor profilului, pe rând, fiecare în parte. Pe parcursul întregului proces de interpretare, în special în cazul lipsei de experienţă în lucrul cu acest instrument, psihologul va recurge în mod constant la manualul testului, mai ales la secţiunea care descrie aceste scale, pentru a revizui ce anume măsoară fiecare, care sunt aspectele legate de validitate sau semnificaţiile scorurilor ridicate şi, respectiv, scăzute. Megargee (1972) menţionează că învăţarea va veni, în cea mai mare parte, din greşeli.

Conform lui Gough (1969, 1987, 1996), înainte de toate, psihologul trebuie să treacă în revistă cele mai înalte şi cele mai joase scoruri obţinute – să identifice astfel scalele cu rezultate extreme. „Acestea ar trebui văzute ca fiind coordonate generale ale funcţionării psihologice a subiectului şi tratate ca atare” (Pitariu *et al*., 2006, p. 322). În general, scorurile peste medie (T = 50) arată comportamente adaptative, pe când cele sub medie – arii cu probleme.

Pe lângă acest principiu general valabil, o primă lecţie pe care o va învăţa cel care foloseşte CPI în evaluare este că unele scale au o traiectorie curbilinie a semnificaţiilor, existând accente sau chiar semnificaţii deosebite pentru scorurile foarte înalte, pe când alte scale sunt liniare şi nu comportă astfel de accente (Pitariu *et al*., 1996, 2006; Megargee, 1972). Cu alte cuvinte, pentru anumite scale, chiar şi scorurile peste medie, dacă sunt extrem de ridicate, pot sugera caracteristici dezadaptative. Astfel, în interpretarea scalelor se vor lua în considerare nu doar semnificaţiile lor conceptuale, ci şi nivelul scalei.

Interpretările se fac pe baza scorurilor standardizate T – cu toate că unii psihologi

experimentaţi folosesc şi scorurile brute.

Pe lângă aceste scoruri, trebuie luate în calcul grupurile de comparaţie, atunci când se face interpretarea unui profil, deoarece, oricât de mare ar fi un scor pe o scală, el poate fi mic în comparaţie cu norma pentru grupul sau categoria socială din care face parte cel evaluat (sau viceversa). Megargee (1972), de altfel, chiar sugerează ca în faza de pregătire pentru interpretare să fie listat un profil modal al grupului de referinţă al celui evaluat, pentru a uşura interpretarea rezultatelor. De asemenea, se poate lua în considerare şi deviaţia fiecărui scor faţă de profil ca întreg (un scor elevat T > 50 poate fi totuşi mic în comparaţie cu celelalte scoruri obţinute de o persoană şi atunci interpretarea trebuie să se facă în mod corespunzător).

Ca structură, CPI este construit – după cum arătam şi în introducere – ca un „sistem deschis", ceea ce înseamnă că pot fi adăugate sau scoase scale fără a afecta validitatea instrumentului, aspect care, de altfel, s-a şi întâmplat pe parcursul diverselor versiuni pe care le-a cunoscut de-a lungul timpului. Este vorba despre scalele secundare, care au fost adăugate de diverşi autori pentru a servi unor scopuri variate de psihodiagnostic (Pitariu *et al*., 2006).

În cele ce urmează vom prezenta succint fiecare scală. Obiectivul nostru nu este să fim exhaustivi, cititorul care doreşte o prezentare mai detaliată fiind îndemnat să consulte manualul tehnic al testului (Pitariu *et al*., 2006), unde mai mult de 200 de pagini sunt dedicate exclusiv acestui scop. Sunt păstrate prescurtările scalelor, aşa cum apar ele în limba engleză, ceea ce va permite cititorului să se orienteze mai uşor în literatura de specialitate (au fost incluse şi modificările ce apar în versiunea CPI-260).

a) *Dominanţa (Do)*. Această scală a fost construită pentru a examina abilităţile de conducere, dominanţa, echilibrul, încrederea în sine, dorinţa de a lua iniţiativa. A fost dezvoltată în cadrul unui proiect politic (Gough, McClosky şi Meehl, 1951) ce avea ca scop tocmai identificarea indivizilor influenţi, puternici, care preiau conducerea (Megargee, 1972). Indivizii cu scoruri mari la Do sunt competitivi, încrezători în forţele proprii, convingători, dominatori, cu un ascendent asupra celorlalţi, căutând poziţii de conducere (dacă au scorul T > 70, fac acest lucru chiar într-o manieră agresivă), dar urmăresc scopuri demne de a fi urmate, acceptate social, nu doar de dragul propriilor ambiţii (McAllister, 1996; Pitariu *et al*., 2006). Dacă scorul la această scală este excesiv de ridicat, combinat cu scoruri scăzute pe scala Responsabilitate sau Toleranţă, există posibilitatea unui uz antisocial al acestei caracteristici (Meyer şi Davis, 1992; McAllister, 1996; Pitariu *et al*., 2006). Spre deosebire de persoanele care au scoruri mari la Do, persoanele cu scoruri mici sunt reticente, preferă să îşi asume roluri de supunere, sunt pasive, rezistente la schimbare, evită rolurile de conducere. Pot fi dependente, manifestând uneori comportamente de pasivitate-agresivitate, fiindu-le dificil să ceară ceea ce au nevoie.

b) *Capacitatea de statut (Cs)*. Această scală a fost construită pentru a măsura atributele şi calităţile personale care facilitează sau duc la obţinerea unui anumit statut social – care, de altfel,

este întâlnit în orice cultură şi organizare socială. Desigur, scala măsoară nivelul ambiţiei, dar şi siguranţa în expunerea la diverse situaţii sociale, versatilitatea. Indivizii care obţin scoruri mari pe scala Cs au interese variate, sunt încrezători în sine, au o prezenţă socială accentuată, fluenţă verbală, chiar umor. Atunci când întâlnim scoruri foarte înalte, acestea pot indica sentimente de autosuficienţă, indivizii se simt superiori, au impresia că sunt speciali şi că se diferenţiază de ceilalţi. Persoanele cu scoruri scăzute, dimpotrivă, au deseori sentimentul că nu sunt la locul lor, au dificultăţi în exprimare şi verbalizare – care se accentuează mai ales în situaţiile sociale mai complexe. De asemenea, s-ar putea să aibă nevoie de ghidare, se simt mai confortabil să muncească alături de cei mai puţin experimentaţi şi, cel mai probabil, vor evita provocările majore. Au tendinţa de a renunţa cu uşurinţă în faţa obstacolelor şi a adversităţilor (Meyer şi Davis, 1992; McAllister, 1996; Pitariu *et al*., 2006).

c) *Sociabilitatea (Sy)*. Intitulată iniţial Sp, Participare socială (*Social Participation*), scala Sy a fost creată pentru a identifica persoanele cu un comportament sociabil, participativ (Gough, 1968, 1996; Megargee, 1972; Pitariu *et al*., 2006). Persoanele cu scoruri mari pe această scală sunt de regulă extravertite, chiar expansive, nu le plac singurătatea şi izolarea. Sunt sociabile, le face plăcere compania altora, se simt confortabil atunci când trebuie să întâlnească oameni noi, nu sunt negativiste şi nici nu prezintă tendinţe nevrotice. Scorurile mici indică persoane reticente social, care nu se deschid foarte uşor şi nu se simt foarte în largul lor printre străini. Sunt mai degrabă ruşinoase, timide, cu interese înguste (McAllister, 1996; Pitariu *et al*., 2006).

d) *Prezenţa socială (Sp)*. Scala denumită iniţial Sr a fost construită pentru a evalua siguranţa de sine, verva şi spontaneitatea în interacţiunile sociale (Gough, 1968). Este legată de scala Sy, însă are o faţetă mai accentuată de agresivitate verbală, sarcasm, iritabilitate, scorurile mari pe această scală indicând comportamente manipulative, agresive în raport cu ceilalţi, nu doar plăcerea companiei altora, ca în cazul scalei precedente (Megargee, 1972). Astfel de persoane vor să iasă în evidenţă şi au o nevoie accentuată de putere. Cel mai probabil se simt ofensate dacă sunt ignorate. Scorurile mari la scala Sp indică indivizi dinamici, activi, entuziaşti, care se prezintă bine în situaţii sociale, emanând un aer de încredere şi siguranţă. Scorurile scăzute caracterizează persoanele care, cel mai probabil, nu iau decizii spontane, deliberează până ajung la o concluzie, nu fac neapărat o impresie bună în contexte sociale, sunt mai negativiste, îngrijorate, supuse, retrase (McAllister, 1996; Pitariu *et al*., 2006).

e) *Acceptarea de sine (Sa)*. Scala a fost generată pentru a oferi indicii referitoare la acceptarea de sine, încrederea în sine, simţul propriei valori. Persoanele cu scoruri mari pe această scală sunt cele care au o opinie bună despre ele însele, au sentimente de valorizare individuală, nu se confruntă cu conflicte interioare semnificative. În contexte profesionale pot delega responsabilităţi şi lucrează eficient cu alte persoane. La scoruri foarte ridicate, sunt egoiste şi narcisiste, având aşteptări exagerate de la ceilalţi. Persoanele ce obţin scoruri mici pe această scală sunt nesigure şi au conflicte interioare. Se îndoiesc de propriile decizii, au sentimente de vinovăţie şi nesiguranţă,

se autoblamează şi se îngrijorează adesea (Meyer şi Davis, 1992; McAllister, 1996; Pitariu *et al.*, 2006).

f) *Independenţa (In)*. Scala a fost creată pentru a identifica persoanele independente, încrezătoare, cu resurse, lipsite de nevoia de afiliere. Scorurile mari identifică indivizii independenţi, autonomi, cu resurse personale, încrezători în sine. Sunt capabili să îşi prezinte şi să îşi susţină punctul de vedere, indiferent de poziţia celorlalţi. Sunt hotărâţi, orientaţi spre realizarea obiectivelor, asertivi, interacţionează – de obicei – bine cu ceilalţi, au interese variate şi o verbalizare bună. „O problemă posibilă semnalată de Gough (1996) pentru persoanele care au scoruri foarte mari la scala In este aceea că dovedesc o indiferenţă majoră faţă de opiniile şi dorinţele celorlalţi, precum şi încăpăţânare şi lipsă de permisivitate la compromis" (Pitariu *et al.*, 2006, p. 182). Cei care au scoruri mici pe această scală sunt supuşi faţă de ceilalţi şi deciziile acestora, fiind mai tăcuţi, fac ceea ce se aşteaptă de la ei, nu au încredere în forţele proprii, nu sunt competitivi, evită confruntările şi încearcă să fie pe placul celorlalţi (Meyer şi Davis, 1992; McAllister, 1996; Pitariu *et al.*, 2006).

g) *Empatia (Em)*. Această scală identifică abilitatea de a gândi intuitiv despre ceilalţi şi de a le înţelege sentimentele şi atitudinile. Indivizii cu scoruri mari la Em par a fi în stare să se pună în pielea interlocutorilor, sunt intuitivi, perceptivi, receptează semnalele psihologice de la ceilalţi, sunt prietenoşi şi adaptabili. În general, sunt persoane plăcute. Scorurile mici pe scala Em descoperă indivizi care tind să fie nesiguri pe ei, retraşi, negativişti, pesimişti, care nu ţin cont de sentimentele şi nevoile celorlalţi şi sunt distanţi, rigizi, neprietenoşi, cu interese înguste şi convenţionale (McAllister, 1996; Pitariu *et al.*, 2006).

h) *Responsabilitatea (Re)*. Scala a fost creată pentru a evalua dimensiunea responsabilităţii sociale (Gough, 1996), iar scopul său este acela de a identifica persoanele conştiente, responsabile, pe care te poţi baza (Gough, 1996; Megargee, 1972). Cei cu scoruri ridicate pe această scală sunt descrişi ca având un comportament conştiincios şi ca fiind maturi, organizaţi, eficienţi, perseverenţi, metodici. Dacă au scoruri scăzute pe scala Re, sunt consideraţi impulsivi, infantili, rebeli, aflaţi în căutarea plăcerilor, nesăbuiţi, recalcitranţi (McAllister, 1996; Pitariu *et al.*, 2006).

i) *Socializarea/Conformismul social (So)*. Scala de socializare a luat naştere ca o scală a delincvenţei (Gough, 1996). Cercetările ulterioare au rafinat-o şi au demonstrat că aceasta surprinde, pe lângă delincvenţă, tot restul gamei socializării. Astfel, scala măsoară şi gradul de maturitate, integritate. Scorurile mari pe această scală desemnează persoane care respectă regulile sociale, serioase, conştiincioase, de regulă crescute într-o atmosferă fericită şi armonioasă, cu modele parentale bune. Scorurile foarte mari pe scala So demonstrează însă o conformitate prea accentuată, o rigiditate în urmarea regulilor, chiar şi atunci când acestea sunt dăunătoare sănătăţii lor, persoane care operează cu destul de mulţi „trebuie" şi „nu trebuie". Ele pot avea comportamente dure, severe, punitive faţă de greşelile celorlalţi (McAllister, 1996). Scorurile mici pe scala So desemnează persoanele care sunt dispuse să îşi asume riscuri şi nu au internalizate

normele sociale care guvernează interacţiunile interpersonale. Au opinii foarte puternice, tind să pună sub semnul întrebării regulile şi să manifeste un comportament mai rebel. Sunt impulsivi, încăpăţânaţi, pot fi manipulativi, oportunişti, lipsiţi de etică (Pitariu *et al.*, 2006).

j) *Autocontrolul (Sc)*. Scala indică gradul de autocontrol, autoreglare, dorinţa de a controla sau de a suprima impulsurile ostile şi de a reduce libertatea personală şi centrarea pe propriile interese (Megargee, 1972). Scala Sc descrie un continuum care trece de la supracontrol la lipsa de control (Pitariu *et al.*, 1996, 2006). Scorurile mari pe această scală desemnează persoane disciplinate, stabile, care manifestă atenţie la detalii, poate chiar compulsive, care gândesc înainte de a acţiona şi îşi planifică de obicei acţiunile. Scorurile foarte mari aparţin persoanelor rigide, care tind să îşi suprime sentimentele şi uneori pot ajunge să „explodeze". Scorurile mici desemnează persoane active, spontane, pline de vervă, în continuă schimbare. Uneori, pot fi chiar superficiale, schimbătoare şi impredictibile (la scoruri foarte mici) (McAllister, 1996; Pitariu *et al*., 2006).

k) *Impresia bună (Gi)*. Scala identifică persoanele capabile să creeze o bună impresie şi care sunt preocupate de felul cum sunt percepute de ceilalţi. Scopul iniţial al scalei a fost (aşa cum am menţionat anterior) de a detecta răspunsurile disimulate, care nu pot fi interpretate în aceeaşi manieră cu cele normale (Megargee, 1972). Pe lângă aceasta însă pot fi detectate şi preocupările oamenilor de a se prezenta într-o lumină favorabilă. Scorurile mari desemnează persoane care valorizează relaţiile cu ceilalţi, afilierea, contactul cu ei. Le este uşor să obţină acordul celorlalţi şi chiar să le „vândă" anumite idei. Scorurile foarte mari desemnează persoanele obsedate de aprobarea celor din jur, dependente, care au o nevoie constantă de a fi acceptate şi încuviinţate. Pot să fie manipulatoare, să spună ce trebuie, chiar dacă nu cred în ceea ce spun, şi să fie mai preocupate de ceea ce cred ceilalţi decât de rezultatele propriu-zise. Scorurile mici pe scala Gi identifică persoane care pot fi autonome, nu prea preocupate de ce ar putea zice sau gândi ceilalţi, instrumentale, orientate spre scopuri, chiar persuasive. Scorurile foarte mici desemnează comportamente dure, lipsite de diplomaţie, sarcastice, critice (Meyer şi Davis, 1992; McAllister, 1996; Pitariu *et al*., 2006).

l) *Comunalitatea (Cm)*. Iniţial, această scală a fost proiectată pentru a măsura gradul în care reacţiile şi răspunsurile individuale corespund unui pattern comun stabilit pentru inventar sau, cu alte cuvinte, pentru a detecta structurile de răspuns invalide sau aleatorii. Scorurile peste medie obţinute de o persoană pe scala Comunalitate confirmă validitatea protocolului CPI în ansamblul său. Astfel, probabilitatea ca respectiva persoană să fi dat răspunsuri aleatorii sau insuficient gândite la întrebările inventarului este minimă (Pitariu *et al*., 2006). De asemenea, scorurile mari indică faptul că persoana nu se vede nici mai specială, nici mai nesemnificativă decât alţii, ci, mai degrabă, consonantă cu normele şi aşteptările grupului de apartenenţă, ale comunităţii din care face parte şi ale societăţii în ansamblul ei. Scorurile foarte mici pot indica răspunsuri aleatorii ridicând problema invalidităţii profilului şi faptul că cel evaluat nu are încredere în sine şi în propriile forţe; sunt persoane care se văd unice în felul lor, pot demonstra fluctuaţii de temperament şi o

oarecare idiosincrazie (Meyer şi Davis, 1992; McAllister, 1996; Pitariu *et al*., 2006).

m) *Starea de bine (Wb)*. Această scală măsoară nivelul atitudinii pozitive, identifică persoanele care îşi minimizează grijile şi plângerile şi nu se autoiluzionează. Şi aceasta este o scală care a fost proiectată iniţial cu alt scop: pentru a deosebi pacienţii clinici reali de pacienţii care simulau nevroze, fiind de fapt normali (Pitariu *et al*., 2006). La scoruri mari identificăm persoanele destul de mulţumite de viaţa lor actuală şi de propria persoană, care au un minimum de griji şi temeri. La polul opus, întâlnim persoane care ar putea să aibă conflicte nerezolvate cu sine, care nu se simt bine „în pielea lor", pesimiste, uneori anxioase, cu o stimă de sine scăzută, care îşi exagerează grijile sau chiar le mimează în scopul distorsionării protocolului. Aceste scoruri invalidează protocolul şi nu ar trebui interpretate dincolo de această semnificaţie (McAllister, 1996; Pitariu *et al*., 2006).

n) *Toleranţa (To)*. Scala este desemnată să identifice persoane permisive, care îi acceptă şi nu îi judecă pe alţii. Scorurile mari corespund unui comportament diplomat, tolerant, ce demonstrează încredere şi capacitatea de a câştiga încrederea celorlalţi. Scorurile foarte mari pot desemna fie persoane naive, sincere şi foarte încrezătoare, fie persoane cameleonice, care se prefac şi se ascund în spatele unei măşti (McAllister, 1996). Nici unii, nici alţii nu confruntă situaţiile, însă motivaţiile lor sunt diametral opuse. Persoanele cu scoruri mici sunt uşor neîncrezătoare în ceilalţi, păstrează o anumită distanţă, sunt critice, îi judecă pe cei din jur, pot fi ostile şi autoritare. Scorurile foarte mici pe scala To, atunci când sunt asociate şi cu scoruri mici pe scale precum So sau Sc (care sunt semnificative pentru capacitatea de control al impulsurilor psihologice), indică un potenţial foarte mare de violenţă interpersonală (Pitariu *et al*., 2006).

o) *Realizarea prin conformare (Ac)*. Această scală a fost creată pentru a evalua factorii motivaţionali şi de personalitate asociaţi cu performanţa şcolară (Megargee, 1972). Iniţial, scala fusese denumită Realizare (*Achievement*), însă, în urma studiilor de validare realizate pe diverse eşantioane de elevi şi studenţi, Gough a ajuns la concluzia că scala Ac se corela cu criteriul în medii ce presupuneau conformism şi era neutră sau chiar în relaţii negative cu contextele care cereau efort independent şi stabilire de scopuri (Gough, 1996). Astfel, scala a fost redenumită Realizare prin conformism (Megargee, 1972) şi identifică factorii de interes ce facilitează performanţa în orice cadru în care conformarea reprezintă un comportament pozitiv. Persoanele cu scoruri mari pe această scală se simt bine în medii structurate, încearcă să respecte regulile. Sunt performante în medii caracterizate de claritatea obiectivelor şi a procedurilor şi sunt conştiincioase. Această scală s-a dovedit a fi eficientă în prezicerea performanţei şcolare la liceu (Megargee, 1972). Persoanele cu scoruri mici pe scala Ac sunt nonconformiste şi, de cele mai multe ori, au performanţe scăzute, renunţă cu uşurinţă la planuri atunci când se confruntă cu dificultăţi şi tind să acorde o importanţă mai mare plăcerilor personale şi obiectivelor pe termen scurt decât scopurilor de dezvoltare pe termen lung (Pitariu *et al*., 2006). De asemenea, tind să fie nesigure pe sine şi rebele, negativiste şi pesimiste.

p) *Realizarea prin independenţă (Ai)*. Deoarece scala precedentă (Ac) s-a dovedit a fi ineficientă în a prezice performanţa academică, a fost construită o nouă scală (Gough, 1996). Scala măsoară gradul în care persoanele simt nevoia şi îşi doresc să exercite un control, să se bucure de autonomie şi în care se simt în largul lor să lucreze în situaţii ambigue sau slab definite. Scorurile mari indică creativitate şi ingeniozitate în rezolvarea diverselor sarcini. Sunt persoane foarte independente, cărora le place să ia singure deciziile şi le displace să fie supervizate pas cu pas în contextele de muncă. Cei care au scoruri mici pe această scală sunt mai degrabă pragmatici, axaţi pe acţiune, mai puţin intelectuali, nu se avântă să încerce schimbări, au încredere scăzută în propriile abilităţi, preferă să aibă de-a face cu lucruri concrete, tangibile (McAllister, 1996; Pitariu *et al*., 2006).

r) *Eficienţa intelectuală/Fluenţa conceptuală (Ie-Cf)*. Considerată iniţial un „test de inteligenţă nonintelectual", scala Ie a fost construită pentru a desemna un set de itemi de personalitate care se corelează cu măsurătorile uzuale ale inteligenţei (Megargee, 1972; Pitariu *et al*., 2006). Scala măsoară gradul de eficienţă intelectuală şi personală (McAllister, 1996), măsura în care abilităţile intelectuale sunt folosite eficient şi logic. Persoanele cu scoruri ridicate pe această scală sunt bine informate, viclene, de obicei „cu temele făcute dinainte", bine organizate, îşi planifică şi îşi anticipează activităţile. La scoruri foarte ridicate vom întâlni mai degrabă strategi decât implementatori, persoane care, probabil, au abilităţi ridicate de predare şi de consultanţă. Planifică şi sunt capabile să îşi stabilească priorităţile. Scala Ie nu pare a fi o scală curbilinie, ci are o evoluţie liniară, în sensul în care scorurile foarte mari nu implică semnificaţii negative pentru comportamentul sau percepţia socială a respectivelor persoane (Gough, 1996; Pitariu *et al*., 2006). Persoanele cu scoruri mici pe această scală s-ar putea să nu fie foarte bine organizate sau eficiente în utilizarea timpului, sunt vulnerabile la stres şi presiuni psihologice, sunt deseori pesimiste, nu au încredere în propriile abilităţi. Adesea, scorurile foarte mici pe scala Ie-Cf semnifică stări cu conotaţie de natură psihiatrică într-un stadiu incipient (Pitariu *et al*., 2006).

s) *Intuiţia psihologică/Intuiţia (Py-Is)*. În construcţia acestei scale s-au urmărit două scopuri: primul a fost identificarea persoanelor interesate să lucreze în domeniul psihologiei, iar al doilea, ca scala să fie legată de calitatea muncii în acest domeniu (al psihologiei). Cu toate acestea, Py nu este o scală de măsurare a empatiei, bunătăţii sufleteşti sau preocupării pentru binele celor din jur, ci, mai degrabă, desemnează o minte psihologică analitică, raţională, gradul în care persoana este interesată de şi în care răspunde la nevoile, motivele, experienţele celorlalţi. Aşadar, scorurile ridicate pe această scală sunt specifice persoanelor care au o aptitudine deosebită în a-i înţelege pe cei din jur, însă dacă această înţelegere va fi folosită în scopuri pozitive sau negative trebuie stabilit din combinaţia altor scale CPI. Cele care obţin scoruri mari pe scala Py sunt analitice, sensibile la diferenţe, percep bine nuanţele sociale şi interumane, îi „citesc" bine pe ceilalţi, în special la nivel cognitiv. Nu vor delega responsabilităţile cu uşurinţă. La niveluri foarte ridicate, tind să fie distante în relaţiile cu cei din jur, să ceară mai mult decât sunt dispuse să ofere

(Megargee, 1972; Pitariu *et al.*, 2006). Persoanele cu scoruri mici pe scala Py evită problemele complexe la nivel intelectual sau interpersonal, au viziuni convenţionale, sunt stinghere în situaţii sociale, au comportamente ezitante şi excesiv de orientate spre concesii în relaţiile cu cei din jur, cu prietenii, cunoştinţele etc. Tind să se simtă frustrate şi victimizate de greutăţile vieţii (Pitariu *et al.*, 2006). Aceste persoane au de multe ori dificultăţi generalizate în a-şi fructifica talentele.

t) *Flexibilitatea (Fx).* Scala Fx a fost construită cu scopul de a identifica factorul de rigiditate dovedit a avea o importanţă centrală în personalitatea autoritară (Gough, 1996). În prezent, scala identifică persoanele adaptabile, flexibile şi chiar schimbătoare în felul de a gândi, de a se comporta. Cele care au scoruri ridicate pe această scală îşi revin uşor în urma greutăţilor, se adaptează rapid schimbărilor sau surprizelor, sunt tipul de persoane care o iau mai degrabă de la zero decât fac ajustări în sisteme deja funcţionale. Au imaginaţie, spontaneitate, o oarecare volatilitate comportamentală, sunt caracterizate de nerăbdare. Scorurile scăzute pot desemna tot caracteristici pozitive, precum seriozitatea sau convingerile morale solide. Persoanele sunt calculate, serioase, te poţi baza pe ele, dar scorurile foarte mici la această scală ($T < 30$) sunt asociate cu comportamente rigide, conservatoare, încăpăţânate, rezistente la schimbare.

u) *Feminitatea-Masculinitatea/Sensibilitatea (F/M-Sn).* Scopul acestei scale a fost acela de a ordona respondenţii pe un continuum de dimensiuni consonante cu conceptele de masculinitate şi feminitate. Este stabilit faptul că în orice cultură există percepţii universale legate de masculin şi feminin – chiar şi copiii de 5 ani au deja achiziţionate aceste cunoştinţe (Gough, 1996). Persoanele cu scoruri ridicate sunt în general sensibile, nu vor să îi rănească pe ceilalţi, sunt reticente în a critica şi a confrunta direct pe cineva, pot fi sensibile la critici. Scorurile foarte ridicate desemnează o sensibilitate crescută, nevoi afiliative foarte ridicate, dependenţă de ceilalţi. Scorurile scăzute sunt asociate cu comportamente masculine: orientare spre scopuri, sarcini, nerăbdare în relaţiile cu ceilalţi, uneori insensibilitate, independenţă emoţională. Persoanele pot trăi cu consecinţele emoţionale ale acţiunilor lor, pot avea spirit antreprenorial, le fac plăcere activităţile în aer liber (McAllister, 1996; Pitariu *et al.*, 2006). Există şi unele implicaţii ale scorurilor pe scala F/M specifice fiecărui sex (Pitariu *et al.*, 2006). Astfel, bărbaţii cu scoruri mari pe scala F/M pot fi descrişi ca fiind feminini şi sensibili, cu simţ artistic, imaginativi, creativi, uşor de ofensat, emotivi. În schimb, cei cu scoruri mici le apar celor din jur ca fiind tipic masculini. Sunt persoane eficiente şi hotărâte, care iau cu rapiditate decizii tranşante, independente, încrezătoare în sine şi aventuroase, cu vederi convenţionale şi conservatoare care tind să ignore îngrijorările celor din jur. Femeile cu scoruri înalte pe scala F/M sunt rezervate în a face lucruri care atrag atenţia asupra lor, se lasă dominate cu uşurinţă de cei din jur. Nu se simt bine în situaţii imprevizibile şi incerte. Ele sunt văzute de ceilalţi ca fiind feminine, gentile, calde, dependente. Pe de altă parte, femeile cu scoruri scăzute pe scala F/M sunt asertive, se simt bine în roluri vizibile, încearcă să ajungă în centrul atenţiei. Sunt hedoniste, apreciază autoritatea şi tind spre situaţii care să le confere putere. Sunt autonome, încrezătoare în sine, dar, în acelaşi timp, încăpăţânate şi cer prea

mult de la ceilalţi (Pitariu *et al.*, 2006).

Aşa cum am afirmat şi în partea introductivă, pe lângă aceste scale standard există şi scalele secundare sau speciale, pe care însă nu le vom prezenta în capitolul de faţă – cititorul interesat poate găsi informaţii despre ele în manualul tehnic al CPI (Pitariu *et al*., 2006).

Pasul 5. Interpretarea legăturilor dintre scale

Ultimul pas în interpretarea CPI presupune unificarea tuturor concluziilor într-un portret, o caracterizare CPI globală. În acest moment, este de luat în considerare un alt principiu important: interpretarea unor scale depinde de atitudinea altora (cum, de altfel, am văzut în câteva exemplificări şi în pasul anterior).

Odată stabilite anumite tendinţe, magnitudinea scorurilor obţinute pe alte scale va oferi adesea indicii legate de manifestarea acelor tendinţe (Megargee, 1972). Desigur, astfel de posibile configuraţii dintre scale sunt extensive, dat fiind numărul mare de scale standard – 20 –, la care se adaugă şi cele speciale. Nu vom prezenta în materialul de faţă nici măcar o parte dintre aceste combinaţii, ci ne vom limita la precizarea că detalii pot fi găsite atât în manualul testului, cât şi într-o serie de studii, dintre care amintim: Gendre (1974), Gough (1957), McAllister (1988), Meyer şi Davis (1992) sau Pitariu şi Hehn (1980). Cele mai ilustrative exemplificări pot fi întâlnite în McAllister (1988), care, în 50 de pagini, descrie o paletă largă de configuraţii posibile.

Pentru a puncta totuşi mecanismul de funcţionare a acestor combinaţii între scale, ne vom limita la un exemplu:

> Megargee (1972) expune cazul unui adolescent cu scoruri mici pe scalele Re, So şi Sc. Concluzia ce ar putea fi trasă pe baza acestei configuraţii este aceea de alienare faţă de familie şi, în general, faţă de autoritate. Cuplată cu scoruri elevate pe scalele Do şi Sy, o astfel de configuraţie ar sugera faptul că adolescentul nostru este activ în a instiga activităţi de grup care sunt forme de rebeliune împotriva autorităţii. Dacă şi scorurile pe Ai şi Ie sunt elevate, această formă de protest va avea o manifestare intelectuală, de exemplu, prin scrierea de editoriale sau prin organizarea de proteste sociale, chiar dacă posibila cuplare cu un Ac mic ar semnifica probleme la învăţătură. Dacă şi scalele Ai şi Ie ar fi mici, această configuraţie ar sugera implicarea în forme mai degrabă fizice de protest şi ostilitate, eventual chiar delincvenţă juvenilă. Dacă am avea, la acelaşi adolescent, scoruri mici pe So, eventual şi pe Do şi Sy, ar fi de aşteptat un pattern comportamental submisiv şi pasiv, cum ar fi, de exemplu, implicarea în activităţi delincvente iniţiate de alţii. Pentru fete, o astfel de configuraţie a scalelor ar sugera un pericol major pentru exploatare sexuală. În cazul celor care au, de asemenea, scoruri mici pe Wb, există în plus riscul de a cocheta cu uzul stupefiantelor. Şi, bineînţeles, speculaţiile pot fi duse mai departe (Pitariu *et al*., 2006, p. 323).

Odată finalizată analiza profilului CPI, psihologul trebuie să integreze informaţia obţinută în acest fel cu datele de la celelalte teste din bateria pe care o aplică, precum şi cu istoria cazului, deoarece, de obicei, CPI este aplicat împreună cu alte teste care oferă informaţii referitoare la funcţionarea persoanei. Rezultatele obţinute cu ajutorul acestui inventar ar trebui interpretate întotdeauna în legătură cu alte date, fie adunate din observaţii, din alte teste sau chiar rapoarte despre sine. Este important aşadar să fie adunate cât mai multe informaţii, din diverse surse, înainte de a se începe interpretarea unui profil (Meyer şi Davis, 1992). În acest fel, concluziile vor fi susţinute de datele provenite din surse variate, fiind deci posibilă conturarea unei imagini cât mai corecte, comprehensive şi nuanţate a personalităţii celui evaluat.

1.5. Aplicabilitatea şi concluzii

Aplicabilitatea CPI este pe atât de largă pe cât este de complex acest instrument psihometric. Scopul CPI este acela de a pune la dispoziţia unui evaluator calificat informaţii cât mai corecte şi de încredere, exprimate într-un limbaj accesibil, apelând la conceptele populare.

De vreme ce Gough a dezvoltat acest instrument pentru a măsura funcţionarea socială a oamenilor „normali”, este de aşteptat să întâlnim aplicaţii ale sale mai degrabă în contexte şcolare şi organizaţionale. Cu toate acestea, CPI a fost utilizat şi în contexte clinice. De asemenea, a fost folosit şi pentru a măsura diverse atribute ale personalităţii, în contexte de cercetare (Megargee, 1972).

Una dintre primele aplicaţii ale CPI a fost contextul educaţional, interesul în acest domeniu fiind legat de nevoia de a măsura factori de personalitate legaţi de succesul şcolar, academic. Astfel, a fost descoperit un aspect foarte important – diferite caracteristici ale personalităţii sunt asociate cu diverse niveluri de realizare şi de succes academic (Megargee, 1972; Gough, 1963). Au fost efectuate studii şi perfectate scale CPI pentru a măsura aceste caracteristici atât în liceu, cât şi la nivelul facultăţii.

Pe lângă studiul factorilor de personalitate implicaţi în succesul academic, CPI a fost utilizat – în mediul educaţional – şi în legătură cu problema consilierii vocaţionale. Astfel, au fost luate în calcul şi programe speciale de training vocaţional, făcându-se studii cu acest instrument pe categorii profesionale precum: asistenţii medicali, stomatologii, preoţii, poliţiştii şi militarii etc. (Gough, 1996).

Majoritatea studiilor relevante de evaluare în context educaţional au fost legate de succesul şi de realizarea academice. În afara acestui aspect însă, o parte dintre studii au urmărit şi componenta de leadership – un alt domeniu de aplicabilitate a CPI. Ne referim aici atât la leadershipul social, cât şi la cel executiv. Primul face apel la situaţiile în care un lider este ales de membrii grupului, majoritatea studiilor de acest fel fiind efectuate pe elevi şi studenţi, comparând studenţii lideri cu

ceilalţi. Există mai multe şanse ca liderii executivi să fie aleşi/impuşi „de sus” – situaţie caracteristică mediilor de afaceri sau celor militare (Megargee, 1972). Astfel, putem aduce aici în discuţie un alt domeniu larg de aplicabilitate a CPI: cel organizaţional.

De altfel, a existat un interes special pentru mediul organizaţional, astfel apărând versiunea CPI-260, a cărei utilizare este recomandată tocmai în asemenea contexte, având itemi adaptaţi corespunzător. CPI, atât prin scalele primare, cât şi prin cele secundare, reuşeşte să ofere o imagine comprehensivă asupra problemelor legate de leadership şi management şi de diverse atribute care susţin comportamentele de conducere. Pe lângă aceste aspecte, CPI oferă o serie de informaţii referitoare la trăsături personale ce influenţează comportamentul şi performanţa la locul de muncă, indiferent de nivelul poziţiei angajatului în structura unei companii şi de domeniul de activitate.

Astfel, CPI are utilizări practic nelimitate în mediul organizaţional, spre exemplu, în procesele de selecţie, de evaluare în vederea promovării, de planificare a succesiunii, de dezvoltare personală, orientare în carieră, expertizare postaccident, de adaptabilitate organizaţională (Pitariu *et al*., 2006). Pe lângă evaluările individuale, CPI poate fi folosit şi pentru membrii echipelor, în vederea testării compatibilităţii acestora.

În ciuda faptului că CPI nu a fost construit să detecteze anormalităţile sau psihopatiile, a fost folosit adesea şi în contexte clinice, uneori ca instrument pentru diagnostic, iar alteori ca unul dintre instrumentele ce stau la baza planificării sau evaluării programelor terapeutice. Astfel, există o serie de studii care documentează utilizarea CPI pentru identificarea comportamentelor dezadaptative, dar şi existenţa unor patternuri CPI asociate cu anumite sindroame specifice: alcoolismul, tulburările psihosomatice şi delincvenţa (Megargee, 1972). De asemenea, s-au făcut şi studii referitoare la eficienţa utilizării CPI în consilierea psihologică în caz de traumă şi boală, în psihologia sănătăţii şi psihoterapie.

CPI este şi un instrument de cercetare preferat de mulţi specialişti. Cantitatea şi calitatea literaturii de specialitate care utilizează CPI variază de la un sector la altul. Dintre cele mai cercetate teme care au folosit acest instrument menţionăm: conformismul, creativitatea, orientarea către autorealizare, cercetările medicale şi fiziologice, influenţele asupra dezvoltării (Megargee, 1972).

CPI este un inventar cu o largă aplicabilitate în diferite domenii, relevant pentru cercetarea unei tematici diversificate. Este important să precizăm că are o capacitate predictivă rezistentă în timp (chiar pentru 3-4 ani). Nu în ultimul rând, menţionăm răspândirea şi interesul de care se bucură acest instrument şi în rândul psihologilor (Megargee, 1972; Gough, 1988; Pitariu *et al*., 2006), indiferent dacă sunt practicieni sau cercetători.

Un alt aspect particular al CPI este legat de succesul de care se bucură şi în alte culturi, fiind tradus şi adaptat în peste 40 de limbi (Groth-Marnat, 2003), motiv pentru care există o multitudine de informaţii referitoare la acest instrument psihometric.

În prezent sunt folosite două variante ale CPI (cele mai recente): CPI-434 şi CPI-260. Nu se

recomandă utilizarea ediţiilor anterioare, deoarece le lipsesc anumite scale primare – conceptele pe care sunt construite scalele au fost rafinate în timp –, astfel că primele forme nu mai sunt de actualitate, având etaloane învechite sau neavând modelul cuboid ori ecuaţiile de detecţie a invalidităţii (Pitariu *et al.*, 2006). Mediul organizaţional reprezintă cea mai importantă sferă de aplicabilitate a formei cu 260 de itemi, cel mai mare avantaj al său fiind timpul redus de aplicare (o resursă valorizată în asemenea contexte). Astfel, de exemplu, în cazul unei selecţii, clientul ar dori evaluarea candidatului cu ajutorul mai multor probe (de pildă, teste de aptitudini cognitive, inventare de personalitate, de motivaţie), însă durata testării ar trebui să fie undeva la 60-90 de minute, dacă nu se apelează la un centru de evaluare. În acest context, pentru testul de personalitate ar fi ideale 20-40 de minute. Reducerea numărului de itemi de la peste 400 la 260 a constituit tocmai simplificarea necesară care a permis concentrarea timpului de aplicare a CPI. Pentru aplicaţii în mediul educaţional şi clinic însă, este recomandată folosirea variantei CPI-434.

Inventarul Psihologic California reprezintă unul dintre cele mai utilizate inventare de personalitate. Studiile de validare realizate de-a lungul timpului au făcut din el un instrument extrem de apreciat, indispensabil în multiple evaluări din sectoare variate, cum ar fi cel educaţional, organizaţional şi clinic. În România este probabil cel mai cunoscut şi mai folosit test de personalitate. Atât practicienii, cât şi cercetătorii apelează la CPI pentru o multitudine de scopuri legate de evaluarea individului. Ceea ce face din CPI un instrument comod de utilizat este modul facil în care cei evaluaţi interacţionează cu această probă şi uşurinţa înţelegerii raportului rezultat în urma analizării profilului personal, datorită aceluiaşi limbaj „popular” în care sunt formulaţi şi itemii. În imaginea surprinsă cu ajutorul acestui instrument psihometric persoana se regăseşte şi – în aceeaşi măsură – se suprapune cu cea derivată din spusele apropiaţilor. Subtilităţile, detaliile, acurateţea şi realismul portretului realizat cu ajutorul CPI (în măsura pregătirii şi priceperii evaluatorului) fac din acesta un test ce are toate şansele să rămână în vârful unui clasament al instrumentelor psihometrice.

Bibliografie

Albu, M., & Pitariu, H.D. (1991). Algoritm de construire a unei scale pentru un test psihologic: Contribuţii la reproiectarea scalei F/M a inventarului psihologic California (CPI). *Psychologie-Paedagogie*, *36*, 30-35.

Albu, M., & Pitariu, H.D. (1994). Redefining criterion validity of psychological tests. *Revue Roumaine de Psychologie*, *38,* 79-87.

Albu, M., & Pitariu, H.D. (1999). Evaluarea anxietăţii cu ajutorul Inventarului Psihologic California (CPI). *Studii de Psihologie*, *4*, 19-32.

Anastasi, A. (1976). *Psychological Testing* (Ed. a IV-a). New York: Macmillan.

Baucom, D.H. (1976). Independent masculinity and femininity scales on the California Psychological Inventory. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *44*, 876.

Baucom, D.H. (1980). Independent CPI masculinity and femininity scales: Psychological correlates and sexrole typology. *Journal of Personality Assessment*, *44*, 262-271.

Baucom, D.H., & Weiss, B. (1986). Peers' granting of control to women with different sex role identities: Implications for depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*, 1075-1080.

Block, J. (1961). Ego identity, role variability, and adjustment. *Journal of Consulting Psychology*, *25*, 392-397.

Butcher, J.N., Dahlstrom, W.G., Graham, J.R., Tellegen, A., & Kaemmer, B. (1989). *Manual for the restandardized Minesotta Multiphasic Personality Inventory: MMPI-2*. An administrative and interpretative guide. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Canter, F.M. (1963). Simulation on the California Psychological Inventory and the adjustment of the simulator. *Journal of Consulting Psychology*, *27*, 253-256.

Dicken, C.F. (1963). Good impression, social desirability, and acquiescence as suppressor variables. *Educational and Psychological Measurement*, *23*, 699-720.

Gendre, F. (1974). L'évaluation de la personnalité à l'aide de l'inventaire Psychologique de California de H. Gough. *Revue de Psychologie Appliquée*, *24*, 159-181.

Goldberg, L.R., & Rorer, L.G. (1964). Test-retest item statistics for the California Psychological Inventory. *Research Institute Research Bulletin*, *4*, 413-414.

Gough, H.G. (1952a). Identifying psychological femininity. *Educational and Psychological Measurement*, *12*, 427-439.

Gough, H.G. (1952b). On making a good impression. *Journal of Educational Research*, *46*, 33-42.

Gough, H.G. (1953). The construction of a personality scale to predict scholastic achievement. *Journal of Applied Psychology*, *37*, 361-366.

Gough, H.G. (1957). *Manual for the California Psychological Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Gough, H.G. (1963). *Factors related to differential achievement among gifted persons*. Lucrare nepublicată, Institute for Personality Assessment and Research, University of California, Berkeley.

Gough, H.G. (1965). Cross-cultural validation of a measure of asocial behavior. *Psychological Reports*, *17*, 379-387.

Gough, H.G. (1968). An interpreter's syllabus for the CPI. În P. McReynolds (ed.), *Advances in psychological assessment* (vol. 1, pp. 55-79). Palo Alto, CA: Science and Behavior Books.

Gough, H.G. (1969). *Manual for the California Psychological Inventory* (ed. rev.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Gough, H.G. (1984). A managerial potential scale for the California Psychological Inventory.

Journal of Applied Psychology, *69*, 233-240.

Gough, H.G. (1985). A work orientation scale for the California Psychological Inventory. *Journal of Applied Psychology*, *70*, 505-513.

Gough, H.G. (1987). *California Psychological Inventory administrator's guide*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Gough, H.G. (1988). California Psychological Inventory revised. *The California Psychologist*, *iulie*, *2*, 14-19.

Gough, H.G. (1989). How does leadership style relate to personality? În G.W. Stucker (ed.), *Proceedings of the 1988 National Assessment Conference*, Minneapolis, 9-11 oct. (pp. 44-57). Minneapolis, MN: Personnel Decisions, Inc.

Gough, H.G. (1990). Testing for leadership with the California Psychological Inventory. În K.E. Clark & M.B. Clark (eds.), *Measures of leadership* (pp. 355-379). West Orange, NJ: Leadership Library of America.

Gough, H.G. (1992). Assessment of creative potential in psychology and the development of a creative temperament scale for the CPI. În J.C. Rosen & P. McReynolds (eds.), *Advances in psychological assessment* (vol. 8, pp. 225-257). New York: Plenum Press.

Gough, H.G. (1996). *The California Psychological Inventory Manual* (ed. a III-a). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Gough, H.G. (2000). The California Psychological Inventory. În C.E. Watkins, Jr. & V.L. Campbell (eds.), *Testing and assessment in counseling practice – Second edition* (pp. 45-71). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Gough, H.G., & Bradley, P. (1992). Comparing two strategies for developing personality scales. În M. Zeidner & R. Most (eds.), *Psychological testing: An inside view* (pp. 215-246). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Gough, H.G., & Bradley, P. (1996). *California Psychological Inventory manual* (ed. a III-a). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Gough, H.G., & Bradley, P. (2005). *California Psychological Inventory CPI260 Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Gough, H.G., & Heilbrun, A.L. (1983). *The Adjective Check-List Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Gough, H.G., McClosky, H., & Meehl, P.E. (1951). A personality scale for dominance. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, *46*, 360-366.

Groth-Marnat, G. (2003). *The Handbook of Psychological Assessment* (ed. a IV-a). New Jersey: John Wiley and Sons.

Hathaway, S.R., & McKinley, J.C. (1943). *Minnesota Multiphasic Personality Inventory*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Lanning, K. (1989). Detection of invalid response patterns on the California Psychological

Inventory. *Applied Psychological Measurement*, *13*, 45-56.

Leventhal, A.M. (1966). An anxiety scale for the CPI. *Journal of Clinical Psychology*, *22*, 459-461.

Leventhal, A.M. (1968). Additional data on the CPI anxiety scale. *Journal of Counseling Psychology*, *15*, 479-480.

McAllister, L.W. (1988). *A practical guide to CPI interpretation*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

McAllister, L.W. (1996). *A practical guide to CPI interpretation* (ed. a III-a). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.

Megargee, E.I. (1972). *The California Psychological Inventory Handbook*. San Francisco: Jossey-Bass.

Meyer, P., & Davis, S. (1992). *The CPI applications guide: An essential tool for individual, group, and organizational development*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Murphy, K.R., & Davidshofer, C.O. (2001). *Psychological testing: Principles and applications* (ed. a V-a). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Pitariu, H.D. (1981). Validation of the CPI femininity scale in Romania. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *12*, 111-117.

Pitariu, H.D. (1983). *Psihologia selecţiei şi formării profesionale*. Cluj-Napoca: Dacia.

Pitariu, H.D. (1986). Adaptarea şi experimentarea inventarului de personalitate Freiburg (FPI). *Revista de Psihologie*, *32*, 282-293.

Pitariu, H.D. (1995). *CPI Manualul Inventarului Psihologic California*. Cluj-Napoca: Universitatea „Babeş-Bolyai".

Pitariu, H.D. (2000, aprilie). *Personality correlates of stress in managers in socio-economical transition: Romania's case*. Paper presented at the 15th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA.

Pitariu, H.D. (2002). *16PF, Ediţia a V-a. Manualul Testului*. Cluj-Napoca: ASCR.

Pitariu, H.D., & Albu, M. (1993). Inventarul Psihologic California: Prezentare şi rezultate experimentale. *Revista de Psihologie*, *39*, 249-263.

Pitariu, H.D., & Hehn, H. (1980). Investigarea personalităţii cu ajutorul Inventarului Psihologic California (CPI). *Revista de Psihologie*, *26*, 461-473.

Pitariu, H.D., & Iliescu, D. (2005). Inventarul Psihologic California: CPI260-Ro. *Psihologia Resurselor Umane*, *2*, 40-49.

Pitariu, H.D., Iliescu, D., Tureanu, V. & Peleaşă, C. (2006). *Inventarul Psihologic California*. Bucureşti: Odyseea.

Pitariu, H.D., Pitariu, H.A., & Ali Al Mutairi, M. (1998, august). *Psychological assessment of managers in Romania: Validation of a test battery.* Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, San Francisco, CA.

Taft, R. (1988). Review of the California Psychological Inventory CPI revised 1987. *Psychological Test Bulletin*, *1*, 35-38. Australian Council for Educational Research.

Testcentral (2003). *Raport interpretativ al California Psychological Inventory 260.* Bucureşti: Testcentral.

Thorndike, R.L. (1959). Review of the California Psychological Inventory. În O.K. Buros (ed.), *The Fifth Mental Measurements Yearbook* (p. 99). Highland Park, NJ: Gryphon Press.

Wink, P., & Gough, H.G. (1990). New narcissism scales for the California Psychological Inventory and MMPI. *Journal of Personality Assessment*, *54*, 446-462.

Capitolul 2

Testul de Personalitate în 16 Factori (16PF)

Mariana Tănase Mânzat
Andrei Şerban Zanfirescu

Testul de Personalitate în 16 Factori (*16 Personality Factors*, 16PF) este unul dintre cele mai cunoscute teste de personalitate din lume. A fost elaborat de Raymond B. Cattell, personalitate prolifică din domeniul psihologiei.

16PF a fost tradus şi adaptat în peste 40 de limbi, construcţia sa fiind bazată pe metoda analizei factoriale. Acest instrument are ca obiectiv surprinderea ponderii celor 16 factori în structura personalităţii şi a capacităţii de predicţie a acestora în comportamentul uman. Folosind 16PF, psihologul obţine o imagine a trăsăturilor de personalitate ca aspecte sistematice diferenţiale ce caracterizează o persoană.

Până în prezent, au fost publicate cinci ediţii ale chestionarului 16PF, ultima în 1994. Capitolul de faţă se axează pe ultima ediţie a testului şi include informaţiile necesare cu privire la administrare, interpretare, caracteristici psihometrice, precum şi la aplicabilitatea lui.

16PF cuprinde 185 de itemi evaluaţi pe o scală cu trei paşi şi generează scoruri pentru două categorii de factori: primari, adică cele 16 scale de bază, fiecare corespunzând unei trăsături principale de personalitate, şi globali (denumiţi în versiunile anterioare şi factori de ordin doi), şi anume Extraversiunea, Anxietatea, Încăpăţânarea, Independenţa şi Autocontrolul.

Acest test este utilizat cel mai frecvent de psihologii specializaţi în psihologia muncii şi organizaţională, în mod special de cei care lucrează în domeniul resurselor umane, dar şi de psihologii clinicieni. De asemenea, poate fi folosit şi de psihoterapeuţi, pentru a înţelege structura personalităţii clienţilor lor.

2.1. Istoricul probei

Începând cu anii 1940, Cattell utilizează procedura statistică de analiză factorială, ce reprezintă punctul de plecare în elucidarea trăsăturilor care stau la baza personalităţii umane. Testul 16PF măsoară 16 constructe corespunzătoare trăsăturilor personalităţii, asemănătoare trăsăturilor secundare din inventarul *Big Five*.

Plecând de la rezultatele studiului realizat de Allport şi Odbert, care în 1936 inventariaseră

4.500 de cuvinte despre care considerau că descriu trăsături de personalitate, Cattell iniţiază un studiu asemănător pentru stabilirea adjectivelor care descriu elementele de personalitate. Grupând pe sinonime lista iniţială, el identifică 171 de adjective ce descriu trăsături de personalitate. Această listă a fost aplicată într-o cercetare realizată pe 100 de persoane, cu scopul de a descoperi trăsăturile de bază ale personalităţii. Participanţii au fost rugaţi să evalueze trăsăturile de personalitate (utilizând lista de adjective) ale indivizilor cu care erau familiarizaţi. Analiza statistică a datelor a determinat reducerea numărului de trăsături de la 171 la 53. La rândul lor, cele 53 de trăsături au fost evaluate printr-un procedeu asemănător.

Analiza factorială (introdusă de Pearson, în 1901, şi Spearman, în 1904) a fost utilizată de Cattell pentru a prelucra datele obţinute, acest tip de analiză aducând contribuţii importante nu doar la dezvoltarea instrumentelor de măsurare, ci şi la dezvoltarea analizei statistice în psihologie. Prin analiză factorială, Cattell determină modelele unităţilor fundamentale ale personalităţii şi realizează o estimare numerică a gradului lor de manifestare în structura particulară şi specifică a personalităţii fiecărui individ. Astfel, ajunge să identifice 12 factori de personalitate, pe care îi consideră surse primare ale personalităţii. Având la bază un profil solid în ştiinţe exacte, în special în fizică şi chimie, Cattell considera că structura personalităţii poate fi explicată prin utilizarea unei hărţi solide şi aprofundate a personalităţii normale. Evaluarea şi cunoaşterea unei persoane presupune, în viziunea sa, cunoaşterea cu exactitate a trăsăturilor care o definesc. Trăsăturile, ca factori de personalitate, descriu tendinţe relaţionale relativ permanente, care formează unitatea fundamentală a personalităţii umane. Autorul consideră că, prin cunoaşterea modelului complet al factorilor care definesc o persoană, se poate realiza predicţia comportamentului acelei persoane. Când Cattell s-a orientat spre psihologie, în jurul anilor 1920, a trăit o mare dezamăgire cu privire la inconsistenţa ştiinţifică a teoriilor din acest domeniu. În aceste condiţii, 16PF reprezintă un pas înainte în evoluţia psihologiei ca ştiinţă.

Factorii descrişi de Cattell stau la baza tuturor chestionarelor de personalitate pe care le-a elaborat. Cel mai cunoscut dintre ele, chestionarul 16PF, a fost publicat iniţial în 1949 şi are la bază peste 60 de studii despre validitatea structurii factoriale (Cattell şi Krug, 1986; Conn şi Rieke, 1994; Hofer şi Eber, 2002).

Prima versiune a chestionarului 16PF a fost lansată în 1949 şi a fost urmată de patru revizuiri (1956, 1962, 1968), până la varianta actuală (1994). Scopul ultimei ediţii este acela de a îmbunătăţi, a actualiza şi a fluidiza aspectul lingvistic utilizat în testarea itemilor, de a simplifica modul prin care participanţii răspund la întrebări, de a elabora scale noi şi de a îmbunătăţi proprietăţile psihometrice ale testului.

2.2. Administrarea şi scorarea

Chestionarul 16PF a fost construit pentru a fi administrat persoanelor cu vârste peste 16 ani, individual sau în grup. Este disponibil în formele de creion-hârtie şi computerizată (electronică). Înainte de examinarea propriu-zisă, psihologul care utilizează testul 16PF trebuie să se asigure că participanţii au capacitatea de a înţelege textul scris. 16PF este etalonat pentru palierul de vârstă 16-92 de ani, iar administrarea lui unei persoane sub 16 ani se poate realiza doar după evaluarea nivelului de maturitate al acesteia. Este recomandat totuşi ca între 12 şi 18 ani să se administreze varianta 16PF pentru adolescenţi, denumită şi Chestionarul de personalitate pentru elevi de liceu (*High School Personality Questionnaire*, HSPQ).

2.2.1. Administrarea

Deşi această ediţie include posibilitatea utilizatorului de a-şi autoadministra testul, este recomandat ca psihologul să participe la examinare. Prima sarcină a celui din urmă este stabilirea unei relaţii cu participanţii prin care li se potenţează o atitudine pozitivă faţă de testare – aspect important ce reprezintă şi o condiţie a obţinerii unor date valide. De asemenea, este necesar ca psihologul să acorde importanţă tuturor întrebărilor care îi sunt adresate de cei examinaţi şi să sublinieze necesitatea sincerităţii răspunsurilor (Pitariu, 2002).

Itemii testului constau în trei variante de răspuns, cu posibilitatea alegerii uneia singure, cu excepţia itemilor Factorului B, în care varianta din mijloc este un semn de întrebare (?). Itemii ce evaluează capacitatea de raţionament (Factorul B) sunt grupaţi la sfârşitul testului, pentru a permite evaluarea separată a capacităţii de raţionament şi a personalităţii.

Testul nu se administrează contratimp. Participanţii sunt sfătuiţi să păstreze un ritm stabil, iar după 10 minute de la începerea examinării se repetă instrucţiunile („Ţineţi minte, nu insistaţi prea mult asupra unor întrebări din test. Daţi primul răspuns, onest, care vă vine în minte”). Timpul maxim de completare a testului este de 35-50 de minute, pentru forma creion-hârtie, şi de 25-35 de minute pentru forma computerizată (Pitariu, 2002).

16PF poate fi administrat în format electronic, prin instalarea unui kit pe un calculator compatibil ce îndeplineşte condiţiile de utilizare a acestuia. Aplicaţia include un sistem de corectare pe calculator, o secvenţă de corectare şi interpretare primară şi una de introducere a datelor într-o bază de date reutilizabilă în diferite scopuri statistice.

Administrarea de tip creion-hârtie include broşura testului şi foaia de răspuns (care poate fi cotată manual sau computerizat). Broşura conţine instrucţiunile (care pot fi citite de psiholog şi/sau de participant) şi întrebările. Înainte de începerea testării, participanţii sunt rugaţi să completeze spaţiile destinate pentru nume, sex şi vârstă.

2.2.2. Scorarea

Testul 16PF utilizează scorurile standard (*sten*, abrevierea de la *Standard Ten*). Scorurile *sten* cuprind valori de la 1 la 10, cu o medie de 5,5 şi o abatere standard de 2. Spre deosebire de scorurile *stanine*, care cuprind o valoare medie de 5, scorurile *sten* nu cuprind o astfel de valoare, media lor fiind de 5,5. Scorurile mai mici sau mai mari decât media sunt considerate scoruri ce tind spre extreme. Cu cât scorul este mai îndepărtat de medie, cu atât este mai probabil ca descriptorul corespunzător acelui pol să se manifeste în comportamentul participantului.

Scorurile *sten* cu valori cuprinse între 4 şi 7 sunt medii, cele între 1 şi 3 sunt considerate mici, iar cele între 8 şi 10 se situează în zona valorilor mari. În cadrul ediţiei a V-a a 16PF regăsim aceeaşi cotare, dar cu valori *sten* în care 4 este considerat un scor mic, iar 7 un scor mare. Cei mai mulţi oameni au scoruri în intervalul mediu plus/minus abaterea standard (în jur de 68%). Aproximativ 16% se situează în zona scorurilor mici şi mari (Pitariu, 2002).

Înainte de scorare (manuală sau electronică), fiecare foaie de răspuns trebuie verificată dacă este completă, dacă sunt trecute răspunsurile la toţi cei 185 de itemi (o foaie poate fi evaluată dacă are maximum 12 răspunsuri omise) şi dacă este completat tipul de etalon (poate fi combinat, bărbaţi şi femei, sau specific sexului participantului). Pentru scorarea manuală a 16PF sunt necesare: un set de patru grile de scorare, etalonul şi fişa de profil.

Scorarea are următorul algoritm: a) obţinerea scorurilor brute la cei 16 factori primari de personalitate şi la indexul de Management al impresiei (IM); b) transformarea scorurilor brute în scoruri standard şi a scorurilor IM în centile; c) calcularea scorurilor standard pentru cei cinci factori globali; d) alcătuirea profilului de personalitate pentru factorii primari şi globali.

În condiţii normale de viaţă, se consideră că valabilitatea unui profil 16PF este relativ mare, retestarea fiind necesară după şase luni.

2.2.3. Limite în măsurare

Limita este reprezentată de forma scurtă a scalelor (între 10 şi 15 itemi). Dat fiind că cele mai multe scale 16PF au o eroare standard de măsurare apropiată de 1 *sten* (Russel şi Karol, 1994), în 68% dintre cazuri, scorul real al unei persoane se află în intervalul scorului obţinut plus/minus 1 *sten*. Spre exemplu, pentru un scor de 8 obţinut la un factor, în 68% dintre cazuri scorul se încadrează în intervalul 7-9, pentru o încredere de 95%, iar pentru 99% dintre cazuri, scorul este cuprins în intervalul 6-10.

Scorurile aflate în intervalul 4-7 sunt catalogate ca fiind scoruri mici sau mari. Scorul real al participantului se poate situa în afara intervalului mediu, deoarece scorul obţinut se află la limita dintre intervalul mediu şi intervalele extreme, iar scalele nu sunt măsurători perfecte ale trăsăturilor de personalitate. Spre exemplu, dacă un scor de 3 sau 8 iese în afara intervalului mediu, dar este cuprins la limita dintre mediu şi una sau alta dintre extreme, scorul nu este considerat ca fiind la extremitate (Pitariu, 2002).

2.3. Interpretarea

Strategia recomandată pentru interpretarea profilurilor 16PF constă în trei paşi de evaluare a următoarelor aspecte: indicii de identificare a stilului de răspuns, scalele factorilor globali şi scalele factorilor primari.

2.3.1. Identificarea indicilor stilului de răspuns

În interpretarea profilului, înainte de a analiza semnificaţia factorilor, este necesar să se evalueze indicii de identificare a stilului de răspuns.

În ediţia a V-a a 16PF sunt incluse trei scale de validitate (Pitariu, 2002):

Managementul impresiei (IM). IM reprezintă o scală de dezirabilitate socială (scorurile mari reflectă răspunsuri dezirabile social, iar scorurile mici ridică semne de întrebare privind dezirabilitatea răspunsurilor). Scala Managementului impresiei conţine 12 itemi.

Infrecvenţa (INF). INF conţine 32 de itemi, selecţia lor fiind realizată pe baza analizei statistice a frecvenţelor variantelor de răspuns (N = 4,346). Scorurile mari obţinute la această scală arată că participantul a răspuns la un număr mare de itemi într-un mod foarte diferit faţă de majoritatea populaţiei. Posibilele explicaţii constau în: răspunsurile aleatorii, dificultatea participantului de a decide, reacţiile specifice la anumiţi itemi, dificultăţile de înţelegere.

Complianţa (ACQ). Scala pune în evidenţă tendinţa participantului de a răspunde „adevărat" la itemi, indiferent de conţinut. Include 103 itemi şi reprezintă o scală unică a ediţiei a V-a a 16PF. Răspunsurile la această scală pot indica: alegerea aleatoare, înţelegerea eronată a conţinutului itemilor, incapacitatea de a alege răspunsuri la itemi ce privesc propria persoană, o imagine de sine eronată.

Dacă scorul obţinut la aceşti indici este extrem, psihologul poate solicita retestarea. Forma computerizată calculează automat indicii, iar după analizarea lor se interpretează factorii primari şi cei globali.

2.3.2. Analiza scalelor factorilor globali

Factorii globali sunt formaţi din Extraversiune, Anxietate, Încăpăţânare, Independenţă şi Autocontrol. Pentru fiecare factor global sunt prezentate scalele primare ce îl compun, precizate mai jos. Când se realizează interpretarea pe factorii globali, este important să se identifice contribuţia scalelor primare la tendinţa factorului global şi scalele primare ale căror scoruri sunt invers relaţionate cu factorul global.

Cei cinci factori globali obţinuţi prin analiza factorială aplicată factorilor primari reprezintă constructe bipolare, iar scorurile mici sau mari nu diferenţiază ce este pozitiv de ce ceea ce este

negativ (Pitariu, 2002). Tabelul 2.1 reflectă trăsăturile specifice fiecărui factor global.

Tabelul 2.1. *Trăsăturile specifice factorilor globali*

Factorul global	**Scoruri mici**	**Scoruri mari**
Extraversiune (EX)	introvertit, inhibat social	extravertit, participativ social
Anxietate (AX)	anxietate scăzută, imperturbabil	anxios, perturbabil
Încăpăţânare (TM)	receptiv, deschis, intuitiv	încăpăţânat, neempatic
Independenţă (IN)	comod, agreabil, necontrolat	independent, persuasiv, ambiţios
Autocontrol (SC)	impulsiv, fără reţineri	inhibat, autocontrolat

Sursă: Pitariu (2002).

Modul de combinare a scalelor primare cu factorii globali ajută la depistarea combinaţiilor factoriale neobişnuite ce pot prezenta, la rândul lor, expresia unor conflicte în viaţa şi structura de personalitate a participantului. Spre exemplu, dacă un participant este extravertit şi scorurile la scalele primare indică aceeaşi tendinţă de extraversiune, el este considerat caracteristic pentru cea mai mare parte a populaţiei, scorurile fiind consonante între ele. În cazul în care participantul obţine un scor caracteristic unui extravertit, dar scorurile la scalele primare indică tendinţa de introversiune, structura de personalitate a participantului este considerată conflictuală, iar acest lucru se poate traduce prin comportarea diferită a participantului în situaţii diferite.

a) Extraversiune (extraversiune *vs* introversiune)

Extravertiţii sunt persoane orientate către ceilalţi şi caută în permanenţă relaţii interpersonale. La polul opus, introvertiţii sunt mai puţin sociabili, fiind persoane care îşi petrec majoritatea timpului în solitudine (Pitariu, 2002). Extraversiunea include Apropiere interpersonală (A+), Vivacitate (F+), Implicare socială (H+), Intimitate (N–) şi Orientare spre grup (Q2–).

b) Anxietate (anxietate ridicată *vs* anxietate redusă)

Cel de-al doilea factor, anxietatea, poate fi activat de răspunsuri la evenimente externe sau poate fi activat la nivel intern. Persoanele cu o anxietate redusă tind să nu fie perturbate de natura activităţilor lor, iar afectul negativ este minimalizat. Persoanele cu o anxietate crescută au dificultăţi în gestionarea emoţiilor şi reacţiilor şi pot manifesta comportamente indezirabile în anumite situaţii (Pitariu, 2002). Anxietatea include tendinţa spre reactivitate (C–), mai mult decât tendinţa spre adaptabilitate, distres şi suspiciune (L+), spre teamă şi încredere scăzută în propria persoană (O+) şi tensiune (Q4+).

c) Încăpăţânare (receptiv *vs* încăpăţânat)

Al treilea factor, încăpăţânarea, reflectă flexibilitatea cognitivă a indivizilor cu privire la sensibilitate, valori estetice, pragmatism şi valori obiective. Scorurile mari la acest factor descriu persoane alerte, cu tendinţa de a aborda problemele la nivel cognitiv. Persoanele încăpăţânate tind să fie rezervate (A–), pragmatice (I–), concrete (M–) şi conservatoare (Q–). Scorurile extreme descriu astfel de indivizi ca fiind rigizi, fixaţi într-un cadru de referinţă foarte bine definit. La polul opus, persoanele receptive sunt calde (A+), sensibile (I+), abstracte (M+), deschise la nou şi schimbare (Q1+) (Pitariu, 2002).

d) Independenţă (independent *vs* dependent)

Independenţa face referire la modalitatea prin care individul răspunde la realitatea înconjurătoare. Caracteristicile specifice unei persoane independente se regăsesc în încercarea de avea experienţe noi, manifestă curiozitate intelectuală, forţă socială, sunt capabile să îşi formeze şi să îşi exprime propriile opinii, tind să fie persuasive şi îşi susţin cu tărie argumentele bine fondate. În acelaşi timp, pot fi incomode, ineficiente şi se pot simţi stânjenite în situaţii care presupun colaborarea cu alţii. Persoanele dependente nu pun nimic sub semnul întrebării, apreciază amabilitatea, acceptă ajutorul din exterior şi pun mai puţin accent pe autodeterminare sau autorealizare. Sunt influenţate de opiniile şi comportamentele celorlalţi (Pitariu, 2002).

Scorurile ce indică o personalitate independentă includ Dominanţa (E+), Impunerea socială (H+), Vigilenţa şi Suspiciunea (L+), precum şi Deschiderea spre schimbare (Q1+). În cazul personalităţii dependente, trăsăturile incluse sunt respectul (E–), timiditatea (H–), încrederea în ceilalţi (L–) şi conservatorismul (Q1–).

e) Autocontrol (autocontrol *vs* nestăpânire)

Autocontrolul reprezintă gestionarea impulsurilor trăite de un individ. La scoruri mari, persoanele sunt serioase (F–), urmează cu conştiinciozitate regulile (G+), sunt practice, realiste (M–) şi perfecţioniste (Q3+). De asemenea, nu valorifică flexibilitatea şi spontaneitatea. Scorurile mici la autocontrol includ indivizi care se evidenţiază prin spontaneitate şi veselie (F+), neaderare la reguli (G–), axaţi pe idee, şi mai puţin pe conţinutul obiectiv al situaţiei (M+), tolerează neregulile (Q3–) (Pitariu, 2002).

2.3.3. Evaluarea scalelor factorilor primari

Scorurile extreme indică trăsăturile bine diferenţiate şi sunt identificate înainte de evaluarea propriu-zisă a factorilor primari. Prezenţa într-un profil a unui număr mare de scoruri extreme indică o personalitate cu multe trăsături distincte, atipice faţă de medie.

Factorii primari reliefaţi prin 16PF sunt constructe bipolare, ceea ce implică faptul că atât scorurile mici, cât şi cele mari au semnificaţie, fără a se considera că scorurile mici sunt „slabe”

sau că cele mari sunt „bune” (o detaliere amănunţită a trăsăturilor specifice fiecărui factor este prezentată în tabelul 2.2) (Pitariu, 2002).

Tabelul 2.2. *Trăsăturile specifice factorilor primari*

	Factori	Scoruri mici	Scoruri mari
A	Apropiere interpersonală	rezervat, impersonal, distant	cald, sociabil, atent la ceilalţi
B	Raţionament	concret	abstract
C	Stabilitate emoţională	reactiv, schimbător, emoţional	stabil emoţional, adaptabil, matur
E	Dominanţă	supus, cooperant	puternic, asertiv, dominator
F	Vivacitate	serios, stăpânit, prudent	spontan, vivace, energic
G	Conştiinţa regulilor	expeditiv, nonconformist	conştiincios, respectă strict regulile
H	Implicare socială	retras, timid	îndrăzneţ, cu iniţiativă
I	Sensibilitate	pragmatic, obiectiv, neimplicat afectiv	sensibil, estet, implicat efectiv
L	Vigilenţă	încrezător, optimist	suspicios, temător, atent la acţiunile celorlalţi
M	Nivel de abstractizare	realist, orientat spre soluţie	neatent, imaginativ, orientat pe idee
N	Intimitate	inocent, onest, generos	rezervat, discret, gestionează atent informaţiile
O	Încredere în sine	încrezător în sine, curajos	temător, nesigur
Q1	Deschidere la schimbare	conservator, tradiţionalist, ataşat de familie	deschis la schimbare şi experimentare
Q2	Orientare socială	orientat spre grup, dornic de afiliere	solitar, individualist
Q3	Perfecţionism	flexibil, inexact, tolerează neregulile	perfecţionist, organizat, disciplinat
Q4	Tensiune nervoasă	relaxat, răbdător	tensionat, energic, agitat

Sursă: Pitariu (2002).

a) Factorul A (Apropiere interpersonală) (apropiat *vs* rezervat)

Semnificaţia generală a factorului

La polul pozitiv (A+), Factorul A evaluează tendinţa de apropiere interpersonală, iar la celălalt pol (A–), tendinţa de a fi rezervat social. Indiferent de polul la care se află o persoană, Factorul A evaluează normalitatea psihică. Persoanele care se situează la polul pozitiv sunt interesate de relaţiile cu ceilalţi, preferă ocupaţii care presupun colaborarea cu cei din jur şi se simt bine în conjuncturile care solicită apropierea şi comunicarea cu ceilalţi. Dacă se situează la polul opus (A–), sunt prudente şi chiar reţinute în relaţiile cu cei din jur, preferând ocupaţiile care implică sarcini solitare. Din punct de vedere social, comportamentul A+ este mai dezirabil, el corelându-se pozitiv cu indicele Managementul impresiei (Pitariu, 2002).

Distribuţia scorurilor la acest factor diferă semnificativ în funcţie de sex. Astfel, persoanele de sex feminin situate la polul A+ au scoruri mai mari decât bărbaţii, reliefându-se tendinţa de

apropiere interpersonală superioară la femei, comparativ cu bărbaţi.

Conţinutul itemilor

Conţinutul itemilor surprinde preferinţa pentru spaţii deschise/închise, căldură/rezervare, comunicativitate/activism. Persoanele sunt descrise drept calde şi amabile. Scorurile mici sunt caracteristice indivizilor care preferă să lucreze la o invenţie, într-un laborator, spre exemplu, în loc să demonstreze altora cum poate fi utilizată invenţia respectivă.

b) Factorul B (Raţionament) (abstract *vs* concret)

Semnificaţia generală a factorului

Factorul B evaluează capacitatea unei persoane de a rezolva probleme folosind raţionamentul. Deşi nu este o trăsătură de personalitate propriu-zisă, raţionamentul este inclus în 16PF, deoarece intervine ca moderator în exprimarea altor trăsături de personalitate evaluate de test. Polul pozitiv (B+) al acestui factor este specific persoanelor care rezolvă corect problemele de raţionament şi care deţin o capacitate dezvoltată de a raţiona.

Polul negativ (B–), specific celor care obţin rezultate slabe la acest factor, este întâlnit la indivizii cu o capacitate de a raţiona mai puţin dezvoltată. De asemenea, persoanele defavorizate din punct de vedere educaţional, cu înclinaţii spre depresie, anxioase sau preocupate de probleme personale, precum şi cele care sunt distrase de stimulii ambientali şi care nu înţeleg corect instrucţiunile obţin rezultate scăzute la acest factor (Pitariu, 2002).

Conţinutul itemilor

Itemii acestei scale relevă trei tipuri diferite de raţionament: verbal, numeric şi logic (exemplu de item: „Adultul este faţă de copil ceea ce pisica este faţă de: a) puiul de pisică; b) câine; c) copil"). Persoanele care au dificultăţi de citire sau cei pentru care limba română este a doua limbă vor obţine rezultate scăzute. Un scor mic poate arăta că subiectul nu acordă suficientă atenţie testării, iar revizuirea scorului obţinut la scala Infrecvenţă (INF) poate susţine acest fapt. Deşi itemii nu evidenţiază distorsiuni în funcţie de sex şi rasă, nivelul de educaţie influenţează scorurile obţinute la această scală.

c) Factorul C (Stabilitate emoţională) (emoţionalitate *vs* reactivitate)

Semnificaţia generală a factorului

Factorul C evaluează reacţia emoţională generată de evenimentele cotidiene. Participanţii cu scoruri ridicate înfruntă şi gestionează evenimentele mult mai uşor faţă de cei cu scoruri scăzute; astfel, polul pozitiv la emotivitate (C+) poate fi înţeles ca stabilitate emoţională. Persoanele

înclinate spre stabilitate emoţională (C+) tind să îşi adapteze deciziile în funcţie de context şi au o rezistenţă ridicată la frustrare. Cele încadrate la polul negativ, reactivitate emoţională (C–), sunt înclinate spre instabilitate emoţională. Participanţii cu scoruri scăzute la factorul C reacţionează puternic la evenimente, iau decizii dezadaptative şi au o slabă rezistenţă la frustrare, trăind frecvent sentimente „negative" (Pitariu, 2002).

Conţinutul itemilor

Itemii relevă prezenţa/absenţa capacităţii de gestionare a problemelor. Participanţii cu scoruri mari la această scală declară că nu au avut probleme pe care să nu le poată aborda, se odihnesc cu uşurinţă şi trec uşor peste dispoziţii neplăcute sau supărări. Scorurile mici sunt specifice persoanelor care consideră că nevoile lor emoţionale sunt în mică măsură satisfăcute, iar dispoziţiile afective oscilante.

d) Factorul E (Dominanţă) (dominant *vs* supus)

Semnificaţia generală a factorului

Factorul E relevă tendinţa de a fi dominant în relaţie cu ceilalţi *vs* tendinţa de a se supune celorlalţi. Persoanele înclinate spre dominanţă (E+) îşi exprimă verbal dorinţele, sunt mai degrabă agresive decât asertive, îi forţează pe ceilalţi să le ofere ceea ce au nevoie, sunt critice şi au tendinţa de a-i controla pe cei din jur. Dacă sunt înclinate spre supunere (E–), tind să evite conflictele prin adoptarea posturii de subordonare şi supunere faţă de ceilalţi (Pitariu, 2002).

Conţinutul itemilor

Sarcasmul şi agresivitatea sunt specifice persoanelor care obţin un scor crescut. Ele pot fi intruzive dacă, deşi adoptă atitudini politicoase, nu obţin ceea ce îşi doresc. Scorurile mici indică tendinţa indivizilor de a fi mai mult cooperanţi decât asertivi. Spre exemplu, dacă oamenii fac ceva care îi deranjează, supuşii, de regulă, nu se opun. Distribuţia factorului E+ depinde de sex, persoanele de sex feminin obţinând scoruri mai mici la dominanţă, spre deosebire de cele de sex masculin.

e) Factorul F (Vivacitate) (plin de viaţă *vs* serios)

Semnificaţia generală a factorului

Factorul F evaluează exuberanţa, spontaneitatea şi naturaleţea în exprimare. Polul pozitiv (F+) este caracteristic persoanelor spontane, entuziaste, care caută atenţia celor din jur. Extremitatea acestui pol relevă imaturitate, o manieră nerealistă de a intra în contact cu ceilalţi. În contrast, polul negativ (F–) este caracteristic persoanelor pentru care totul este extrem de important, sunt tăcute, mai precaute şi mai puţin dispuse la glume şi jocuri. Au tendinţa de a-şi inhiba spontaneitatea

suficient cât să pară constrânse, taciturne (Pitariu, 2002).

Conţinutul itemilor

Scorurile mari sunt obţinute de persoanele care se simt bine dacă se află în centrul atenţiei şi al evenimentelor sociale, în mod special la petreceri. Scorurile mici indică preferinţa pentru hobby-uri. Umorul este trăit la nivel minim, fiind manifestat rareori.

f) Factorul G (Conştiinţa regulilor) (conformism *vs* nonconformism)

Semnificaţia generală a factorului

Factorul G relevă modul în care sunt internalizate standardele culturale pozitive şi negative. Este asociat cu conceptul psihanalitic de supraeu, care constă în interiorizarea regulilor sociale, morale, culturale şi în folosirea lor ca mijloc de autocontrol asupra propriilor impulsuri. Polul pozitiv al factorului G (G+) descrie o persoană care se supune regulilor şi principiilor într-o manieră strictă. De asemenea, din cauza stricteţei, persoanele încadrate la acest pol sunt percepute ca fiind rigide şi dogmatice. În schimb, polul negativ (G–) descrie o persoană care se eschivează în relaţie cu regulile şi are un simţ al dreptăţii mai puţin dezvoltat. Persoanele nonconformiste au o mare nevoie de flexibilitate şi autonomie. Scorurile mici la această scală pot fi determinate de o slabă interiorizare a normelor, de faptul că persoanele au un sistem de valori diferit de cel al majorităţii (ceea ce nu implică obligatoriu că au un sistem de valori sociale inadecvate). Chiar dacă scorurile mici relevă dificultăţi în procesul de conformare la reguli, este important să se evalueze modul în care participanţii le obţin, deoarece, pe de o parte, ele pot modifica semnificativ profilul persoanei respective, iar pe de altă parte, fără a se cunoaşte cauza, nu se poate realiza o predicţie pertinentă a comportamentului acelei persoane (Pitariu, 2002).

Conţinutul itemilor

Itemii reflectă respectarea/nerespectarea regulilor sociale şi importanţa corectitudinii, adecvării sociale şi libertăţii interioare în luarea unei decizii. Participanţii cu rezultate mici la acest factor consideră că cele mai multe reguli pot fi încălcate dacă există motive bine întemeiate. Pentru ei este mult mai importantă libertatea personală decât respectarea regulilor. Scorurile mari indică persoane care sunt atente la ceea ce este corect şi adecvat în luarea unei decizii, care respectă regulile şi bunele maniere.

g) Factorul H (Implicare Socială) (social *vs* timid)

Semnificaţia generală a factorului

Scorurile mari (H+) se întâlnesc la persoanele cutezătoare din punct de vedere social, H+ fiind

unul dintre factorii care au o puternică legătură cu predicţia nivelului stimei de sine. Aceştia iniţiază contactul social şi sunt dominanţi. Polul inferior (H–) este caracteristic persoanelor timide social, precaute şi care evită, în măsura posibilităţilor, contactul cu ceilalţi. Un disconfort specific persoanelor situate la acest pol este exprimarea în public, percepută ca fiind neplăcută şi chiar dificilă (Pitariu, 2002).

Conţinutul itemilor

Capacitatea de a iniţia discuţii cu necunoscuţi, integrarea cu uşurinţă şi capacitatea de a vorbi în faţa grupurilor extinse sunt caracteristice persoanelor care obţin scoruri mari la acest factor. Timiditatea, disconfortul social şi dificultatea trăită în menţinerea contactului social sunt specifice participanţilor care obţin scoruri mici.

h) Factorul I (Sensibilitate) (sensibilitate *vs* pragmatism)

Semnificaţia generală a factorului

Conţinutul factorului I evaluează sensibilitatea persoanei. Valorile mari ale lui I (I+) descriu o persoană empatică, rafinată în interese şi gusturi, subiectivă. Valorile mici caracterizează o persoană pragmatică, concretă, centrată pe modul în care se petrec sau funcţionează lucrurile. Dimensiunile factorului I corespund concepţiei lui Carl Gustav Jung asupra celor două funcţii psihice conştiente, gândirea şi afectul. Luând în considerare perspectiva autorului, sensibilitatea corespunde stereotipiilor legate de sex. Astfel, sensibilitatea emoţională este percepută ca fiind o calitate feminină, iar obiectivitatea şi pragmatismul drept calităţi masculine. În consecinţă, scorurile au distribuţii semnificativ diferite la bărbaţi faţă de femei. Factorul I reprezintă un factor primar de acest gen, alături de Apropierea interpersonală (A+) şi Dominanţă (E+) (Pitariu, 2002).

Conţinutul itemilor

Scorurile mari sunt caracteristice persoanelor care apreciază activităţile culturale (arta, literatura, teatrul etc.), în timp ce la scoruri mici ele preferă activităţile fizice, sunt pragmatice, mai degrabă obiective şi mai puţin emoţionale, având un grad scăzut de toleranţă.

i) Factorul L (Vigilenţă) (încrezător *vs* suspicios)

Semnificaţia generală a factorului

Factorul L evaluează tendinţa de a fi încrezător sau suspicios în legătură cu motivele şi intenţiile celorlalţi. Persoanele cu scoruri ridicate (L+) se aşteaptă ca ceilalţi să profite de ele şi se autopercep ca fiind separate de ceilalţi. De asemenea, întâmpină dificultăţi în relaxare, sunt în majoritatea timpului în alertă şi ajung frecvent la animozităţi şi conflicte (spre exemplu, membrii grupurilor minoritare tind să obţină scoruri ridicate la acest factor). Persoanele cu scoruri mici

(L–) tind să fie relaxate în prezenţa altora, au o stare de bine crescută şi sunt satisfăcute de relaţiile lor interpersonale. Scorurile foarte mici descriu incapacitatea de a înţelege motivele şi intenţiile celor din jur (Pitariu, 2002).

Conţinutul itemilor

Scorurile mari sunt caracteristice persoanelor vigilente cu privire la ceea ce spun şi gândesc oamenii, în general. De aici rezultă şi atitudinea de neîncredere faţă de restul indivizilor cu care aceste persoane intră în contact. Scorurile mici sunt caracteristice celor care consideră, dimpotrivă, că majoritatea oamenilor sunt de încredere şi că acţiunile lor nu sunt generate de motive şi de intenţii ascunse.

j) Factorul M (Nivel de abstractizare) (abstract *vs* concret)

Semnificaţia generală a factorului

Factorul M surprinde caracteristicile lucrurilor cărora oamenii le acordă atenţie. La scoruri mari (M+), persoanele sunt preocupate de procese mintale şi idei, în detrimentul problemelor de natură concretă. La scoruri mici (M–), sunt realiste, se focalizează pe simţuri, pe date observabile extrase din realitatea imediată şi exterioară. Factorul M se corelează cu funcţiile inconştiente postulate de Jung, intuiţia şi senzaţia. În ediţiile anterioare, scorurile mari descriu centrarea pe viaţa interioară, preocuparea pentru fantezie şi imaginaţie, generare de idei şi creativitate, iar scorurile mici descriu preocuparea pentru realism, pragmatism şi concreteţe (Pitariu, 2002).

Conţinutul itemilor

Persoanele cu scoruri mari pot pierde noţiunea timpului şi/sau a spaţiului, deoarece sunt preocupate de ceea ce gândesc. Dacă au scoruri mici, sunt pragmatice, preocupate de problemele concrete ale vieţii de zi cu zi şi de ceea ce trebuie făcut.

k) Factorul N (Intimitate) (rezervat *vs* deschis)

Semnificaţia generală a factorului

La polul negativ (N–), factorul N relevă tendinţa de a fi deschis în relaţiile interpersonale şi fără secrete. Înclinaţia de a fi rezervat în dezvăluirea propriei persoane este specifică polului superior (N+). Valorile ridicate descriu o persoană prudentă, permanent în gardă şi care se dezvăluie la un nivel minim. Scorurile mici descriu o persoană deschisă şi spontană (Pitariu, 2002).

Conţinutul itemilor

Persoanele cu scoruri mari tind să rezolve singure problemele, nu se deschid şi nu cer sfaturi, vorbesc cu dificultate despre problemele lor şi se apropie cu greu de ceilalţi. Dacă au scoruri mici, vorbesc uşor şi deschis despre problemele lor sentimentale şi tind să ofere multe detalii atunci când

le sunt adresate întrebări personale.

l) Factorul O (Încredere în sine) (neîncredere *vs* încredere în forţele proprii)

Semnificaţia generală a factorului

Persoanele cu scoruri mari (O+) trăiesc o stare cvasipermanentă de îngrijorare, nesiguranţă şi teamă. Chiar dacă îngrijorarea poate avea şi efecte pozitive, cum ar fi anticiparea pericolelor, a consecinţelor şi efectelor interpersonale, totuşi prezenţa lor socială este slabă. Dacă au scoruri mici (O–), sunt încrezătoare în forţele proprii, calme, mulţumite de sine, cu o prezenţă socială bună (Pitariu, 2002).

Conţinutul itemilor

Persoanele cu scoruri mici afirmă despre sine că sunt sensibile, se tem de multe lucruri şi tind să fie autocritice. Scorurile mari implică indivizi netemători, care tolerează uşor faptul că nu sunt plăcuţi de unii oameni şi care nu se gândesc la ceea ce au făcut/au spus sau la ceea ce ar fi trebuit să spună/să facă.

m) Factorul Q1 (Deschidere spre schimbare) (deschis *vs* conservator)

Semnificaţia generală a factorului

Factorul Q1 relevă deschiderea către experienţe noi şi schimbare. Scorurile ridicate (Q1+) implică persoane care se dezvoltă, sunt preocupate de îmbunătăţirea situaţiei actuale şi se bucură de experienţe noi. La polul opus (Q1–) se află persoanele care preferă mersul tradiţional al lucrurilor şi sunt înclinate spre o viaţă rutinieră şi predictabilă (Pitariu, 2002).

Conţinutul itemilor

Persoanele cu scoruri ridicate se gândesc la soluţii noi şi eficiente şi sunt de multe ori atrase de puncte de vedere diferite, neconvenţionale. Răspunsurile participanţilor reflectă nevoia de provocări noi în mod constant şi instalarea plictiselii atunci când se persistă în situaţii banale şi familiare. Persoanele cu scoruri mici afirmă că se simt în siguranţă când lucrează în domenii familiare şi rutiniere.

n) Factorul Q2 (Orientare socială) (orientat spre sine *vs* orientat spre grup)

Semnificaţia generală a factorului

Factorul Q2 reflectă tendinţa individului de a menţine sau de a reduce contactul cu ceilalţi. Scorurile mari (Q2+) descriu un confort crescut al persoanei în acţiunile solitare, tendinţa de a

acţiona de unul singur în majoritatea situaţiilor. Scorurile mici (Q2–) descriu confortul trăit de individ în urma interacţiunilor sociale. Cei care au scoruri inferioare sunt înconjuraţi de ceilalţi şi iniţiază acţiuni în grup (Pitariu, 2002).

Conţinutul itemilor

Scoruri mari au persoanele care lucrează eficient singure şi îşi pot petrece timpul fără să resimtă nevoia de a relaţiona cu alţii. Scorurile mici sunt caracteristice persoanelor cărora le place să colaboreze, să fie înconjurate de oameni, să muncească şi să se implice în munca de echipă.

o) Factorul Q3 (Perfecţionism) (perfecţionism *vs* tolerarea dezorganizării)

Semnificaţia generală a factorului

Factorul Q3 descrie modalitatea de îndeplinire a activităţilor. Scorurile mari (Q3+) descriu persoanele care îşi îndeplinesc bine sarcinile, îşi fac planuri, sunt organizate, planificate, predictabile şi meticuloase. Scoruri mici (Q3–) au persoanele tolerante, care pot fi uneori dezorganizate sau nemotivate să se organizeze, exceptând situaţiile care prezintă o importanţă deosebită pentru acestea (Pitariu, 2002).

Conţinutul itemilor

Persoanele cu scoruri mari afirmă că ordinea este importantă pentru ele şi îşi menţin lucrurile organizate. Totodată, consideră că orice lucru trebuie să fie bine făcut, iar acţiunile planificate dinainte. Pentru ca activitatea, fie ea importantă sau nu, să atingă eficienţa dorită, perfecţioniştii îşi organizează contextul specific.

La scoruri mici, persoanele afirmă că nu sunt deranjate sau perturbate de dezordinea din jurul lor, iar implicarea în activităţi nu necesită pentru ele un nivel de organizare ridicat, cu atât mai mult dacă acele activităţi nu sunt considerate ca având o importanţă crescută.

p) Factorul Q4 (Tensiunea nervoasă) (relaxat *vs* tensionat)

Semnificaţia generală a scorurilor

Factorul Q4 descrie modalitatea prin care individul face faţă situaţiilor, fie într-un mod relaxant, calm, fie printr-un ritm agitat, nervos. Persoanele cu scoruri mici (Q4–) se simt relaxate şi liniştite, dar, la extrem, nivelul lor scăzut de excitabilitate poate să le reducă motivaţia. În cazul scorurilor mari (Q4+), persoanele se simt agitate, tensionate, lucru ce le poate consolida motivaţia, dar pot deveni nerăbdătoare şi irascibile atunci când scorurile se situează la extrem (Pitariu, 2002).

Conţinutul itemilor

Persoanele cu scoruri mici se descriu ca fiind relaxate, răbdătoare şi tolerante, chiar şi atunci când sunt întrerupte sau deranjate. Mai mult, ele sunt dezirabile din punct de vedere social. Indivizii situaţi în zona scorurilor ridicate se descriu ca fiind agitaţi, tensionaţi când apar schimbări în planurile pe care şi le fac şi sunt predispuşi la frustrare.

2.4. Caracteristicile psihometrice

2.4.1. Fidelitatea

Ca măsură a consistenţei rezultatelor testului, fidelitatea este evaluată din două perspective: stabilitatea în timp a rezultatelor, prin calcularea corelaţiilor test-retest, şi consistenţa internă, calculată prin coeficientul de fidelitate α-Cronbach.

Fidelitatea de tip test-retest a fost calculată la interval de două săptămâni, şi respectiv, de două luni (vezi tabelul 2.3). Coeficienţii test-retest oferă informaţii despre stabilitatea în timp a trăsăturilor măsurate de chestionarul 16PF (Pitariu, 2002).

Tabelul 2.3. *Fidelitatea test-retest pentru factorii primari şi globali ai chestionarului 16PF*

Factori primari	**Interval test-retest**		**Coeficientul** α
	Două săptămâni N = 204	**Două luni N = 159**	
A apropiere interpersonală	0,83	0,77	0,69
B raţionament	0,69	0,65	0,77
C stabilitate emoţională	0,75	0,67	0,78
E dominanţă	0,77	0,69	0,66
F afirmare	0,82	0,69	0,72
G conştiinţa regulilor	0,80	0,78	0,75
H implicare socială	0,87	0,79	0,85
I sensibilitate	0,82	0,76	0,77
L vigilenţă	0,76	0,56	0,74
M nivel de abstractizare	0,84	0,67	0,77
N intimidare	0,77	0,70	0,75
O încredere în sine	0,79	0,69	0,78
Q1 deschidere spre schimbare	0,83	0,70	0,66
Q2 orientare socială	0,86	0,69	0,78
Q3 perfecţionism	0,80	0,77	0,71
Q4 tensiune nervoasă	0,78	0,68	0,76

Factori globali		
Extraversiune	0,91	0,80
Anxietate	0,84	0,70
Încăpăţânare	0,87	0,82
Independenţă	0,84	0,81
Autocontrol	0,87	0,79

Sursa: Conn şi Rieke (1994).

Consistenţa internă – evaluarea măsurii în care itemii măsoară acelaşi construct – este cu atât mai mare cu cât intercorelaţiile dintre itemii unei scale sunt mai mari. Spre deosebire de fidelitatea test-retest, consistenţa internă poate fi privită ca fidelitatea estimată pentru o singură administrare a testului. Coeficientul α-Cronbach este standardul de raportare a consistenţei interne. Pentru ediţia a V-a a 16PF, coeficientul a fost calculat pe baza datelor provenite de la un eşantion de 2.500 de adulţi. Valorile obţinute sunt cuprinse între 0,64 (Deschidere către schimbare, factorul Q1) şi 0,85 (Asertivitate socială, factorul H), cu o medie de 0,74 (vezi tabelul 2.3).

2.4.2. Validitatea

Validitatea evaluează dacă şi în ce măsură testul măsoară conceptul pe care pretinde că îl cuantifică şi pentru care a fost construit. În urma analizării validităţii pentru ediţia a V-a a 16PF, s-a demonstrat că testul măsoară 16 trăsături de personalitate distincte. Validitatea de criteriu denotă faptul că testul permite prezicerea scorurilor la mai multe criterii, spre exemplu, stima de sine şi potenţialul creativ (Pitariu, 2002).

Tabelul 2.4. *Intercorelaţiile factorilor primari bazaţi pe scorurile* sten *(N = 2.500: 1.245 de bărbaţi şi 1.255 de femei)*

	A	**B**	**C**	**E**	**F**	**G**	**H**	**I**	**L**	**M**	**N**	**O**	**Q1**	**Q2**	**Q3**	**Q4**
A	100															
B	–0,02	100														
C	19	12	100													
E	16	–0,01	25	100												
F	31	–10	13	24	100											
G	05	–0,01	21	–0,06	–24	100										
H	38	00	38	40	38	02	100									
I	19	07	–16	–12	–0,01	–13	–0,03	100								
L	–17	–27	–39	06	06	–13	–17	–0,05	100							
M	–0,08	–0,04	–38	–0,02	12	–41	–10	20	31	100						

N	–40	–0,09	–12	–12	–24	00	–36	–11	26	03	100					
O	–0,03	04	–58	–28	–0,07	–0,03	–39	16	23	22	02	100				
Q1	17	20	09	26	16	–25	–22	23	–0,08	31	–16	–0,08	100			
Q2	–43	03	–30	–14	–43	–0,09	–35	08	23	21	34	14	–0,05	100		
Q3	–0,07	–10	06	10	–15	36	01	–10	06	–30	09	02	–11	–0,06	100	
Q4	–16	02	–43	08	–0,03	–22	–21	04	30	21	12	34	–0,08	25	00	100

Sursa: Conn şi Rieke (1994).

Utilizatorii 16PF pot fi interesaţi de aspecte privind validitatea testului pentru a decide dacă folosirea acestuia este necesară pentru o selecţie de tip interviu în vederea angajării, stabilindu-se dacă trăsăturile de personalitate măsurate de 16PF sunt relevante pentru performanţa în muncă.

Scalele testului 16PF sunt construite prin metoda analizei factoriale, metodă care oferă informaţii referitoare la validitatea de construct a testului. Prin analiză factorială s-au identificat atât cei 16 factori primari ai testului, cât şi cei cinci factori globali care îi explică pe cei primari, dar la un nivel mai mare de generalitate. Totodată, prin factorii globali, Cattell a anticipat intercorelarea trăsăturilor distincte ale personalităţii.

Analiza factorială indică modul în care parcele de itemi dintr-o scală primară dată se transferă pe o scală de factori particulari, validându-se astfel structura factorială prezentată în această ediţie a 16PF.

Deşi apar variaţii ale intercorelaţiilor între scalele formelor A din ediţiile a IV-a şi a V-a ale 16PF, analiza factorială pentru cele două ediţii luate împreună confirmă structura factorială a acestora (vezi tabelele 2.4 şi 2.5). Scalele factorilor primari prezic patternuri de intercorelaţie, deoarece factorii sunt oblici. Tabelul 2.4 se referă la intercorelaţiile între scalele factoriale pentru grupuri normative, iar tabelul 2.5 la intercorelaţiile pentru scalele globale (Pitariu, 2002).

Tabelul 2.5. *Intercorelaţiile factorilor globali bazaţi pe scorurile* sten *(N = 2.500: 1.245 de bărbaţi şi 1.255 de femei)*

	EX	**AX**	**TM**	**IN**	**SC**
EX (Extraversiune)	100				
AX (Anxietate)	–30	100			
TM (Încăpăţânare)	–27	–0,08	100		
IN (Independenţă)	42	–13	–34	100	
SC (Autocontrol)	–17	–21	45	–16	100

Sursa: Conn şi Rieke (1994).

Între ultimele două ediţii ale testului 16PF există similarităţi şi la nivelul factorilor globali (Pitariu, 2002), după cum urmează:

- Factorul global I, Extraversiunea, este format din Apropierea interpersonală (A+), Vivacitate (F+), Implicare socială (H+) şi Orientare spre grup (Q2–).
- Factorul global II, Anxietatea, este format din Stabilitate emoţională (C–), Vigilenţă (L+), Încredere în sine (O+) şi Tensiune nervoasă (Q4–).
- Factorul global III, Independenţa, include o modificare faţă de ediţia anterioară, prin adăugarea Vigilenţei (L+) la Dominanţă (E+), şi este format din Asertivitate socială (H+) şi Deschidere către schimbare (C–).
- În cazul factorului global IV, Autocontrolul, apare o modificare prin faptul că Nivelul de abstractizare (M+) îl influenţează negativ. Autocontrolul este influenţat de Conştiinţa regulilor (G+) şi de Perfecţionism (Q3+).
- Factorul global V, Încăpăţânarea, este format din Apropiere interpersonală (A–), Sensibilitate (I–), Nivel de abstractizare (M–) şi Deschidere către schimbare (Q1–).

2.4.3. Corelaţiile cu alte teste

Scorurile la cei 16 factori primari au fost corelate cu constructe similare din cadrul altor instrumente. De exemplu, validitatea de conţinut a dominanţei este susţinută de relaţia ei cu alte scale similare (Dominanţă şi Agresivitate din *Personality Research Form*, PRF).

Pentru analiza validităţii convergente şi discriminante, această ediţie a fost comparată cu mai multe teste de personalitate, precum PRF, CPI (*California Psychological Inventory*), NEO PI-R (*NEO Personality Inventory Revised*) şi MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*).

Ediţia a V-a 16PF şi CPI au fost administrate unui lot de 212 studenţi (81 de băieţi şi 131 de fete), cu media de vârstă de 20,5 ani şi media nivelului educaţional 13,7 ani (vezi tabelul 2.6).

Tabelul 2.6. *Corelaţia între testele 16PF şi CPI*

Factorul global Extraversiune Se corelează cu şapte scale CPI (r = 0,25) ce tratează trăsături ca preferinţa pentru interacţiune interpersonală şi extraversiunea: Dominanţa, Capacitatea de statut, Sociabilitatea, Prezenţa socială, Acceptarea de sine, Independenţa, Empatia. Aceste scale cuprind factorul CPI Extraversiune.	**Factorul global Anxietate** Se corelează negativ cu toate scalele CPI, cu excepţia scalelor Feminitate/Masculinitate (r = 0,30) şi Comunalitate, unde nu există o corelaţie semnificativă. Acest lucru se poate datora dezirabilităţii sociale, care influenţează răspunsul la CPI.
Factorul global Încăpăţânare Se corelează negativ cu Flexibilitatea (r = −0,32) şi cu majoritatea scalelor de Extraversiune ale CPI, ceea ce sugerează natura dual a acestui factor. Flexibilitatea determină o apropiere de familiar, iar corelaţia negativă cu extraversiunea implică rezervă şi detaşare în relaţiile interpersonale.	**Factorul global Independenţă** Se corelează cu scalele etnice pentru Extraversiune şi cu alte scale CPI care măsoară constructe diferite de sociabilitate (Eficienţa intelectuală r = 0,22).
Factorul global Autocontrol	**Factorul B Raţionamentul** Dat fiind faptul că factorul B măsoară capacitatea individului de a

Se corelează cu Responsabilitatea, Socializarea, Autocontrolul, reacţiona, el nu este considerat un factor de personalitate. Din Tendinţa de a lăsa o impresie plăcută, Realizarea prin conformism (r această cauză, a fost validat separat, în corelaţie cu teste care > 0,30), acestea din urmă fiind scale componente ale factorului surprind inteligenţa culturală şi succesul în viaţă (Altus, 1948; global CPI Control. Cattell şi Cattell, 1973).

2.4.4. Validitatea relativă la criteriu

Autorii au evaluat validitatea predictivă a 16PF pentru mai multe criterii şi trăsături de personalitate. Vom prezenta în continuare doar patru dintre acestea.

Printre criteriile cele mai importante avute în vedere se numără stima de sine, adică sentimentul de valoare pe care o persoană îl resimte faţă de sine. Ea reprezintă o variabilă importantă în consilierea psihologică şi în psihoterapie. Pentru a evalua corelaţia stimei de sine cu la 16PF, s-au comparat rezultatele obţinute de 318 adulţi (176 de bărbaţi şi 142 de femei) la Chestionarul pentru stimă de sine Coopersmith (varianta pentru adulţi) (Coopersmith, 1981) şi la 16PF (Pitariu, 2002).

Un alt criteriu analizat de Conn şi Rieke (1994) a fost adaptarea folosind Chestionarul de adaptare Bell (Bell, 1934), care măsoară acest concept pe cinci scale specifice: familială, de sănătate, socială, emoţională şi ocupaţională. Fiecare scală este alcătuită din 32 de itemi care diferenţiază persoanele între bine adaptate şi slab adaptate. Pentru relaţia criteriului adaptare cu 16PF s-au folosit scalele: socială, emoţională şi ocupaţională, care au fost aplicate pe 226 de adulţi, 108 bărbaţi şi 118 femei. Scalele socială, emoţională şi ocupaţională se corelează cu factorii primari care compun factorul global Anxietate.

Empatia reprezintă un alt criteriu analizat. Pentru a descoperi factorii corelaţi cu empatia, s-au evaluat 212 studenţi (81 de bărbaţi şi 131 de femei) cu scala de empatie din cadrul testelor CPI şi 16PF. Din analiza rezultatelor, reiese că empatia se corelează cu factorii primari care formează Extraversiunea (Apropierea interpersonală A+, Implicarea socială H+, Orientarea socială Q2–). Alţi predictori pentru empatie sunt: Stabilitatea emoţională (C+), Vigilenţa (L–) şi Tensiunea nervoasă (Q4–).

Potenţialul creativ este un alt criteriu pus în relaţie cu 16PF. Pentru studierea acestei relaţii, s-a ales o evaluare autoraportată a creativităţii, *Something About Myself* (SAM, Khatena şi Torrance, 1976), administrată pe 376 de adulţi (174 de bărbaţi şi 202 femei). Independenţa (prin Dominanţă, E+, Implicare socială, H+, şi Deschidere către schimbare, E+) reprezintă trăsătura de personalitate cea mai predictivă pentru Potenţialul creativ (la fel ca în ediţia a IV-a 16PF). Alţi predictori specifici potenţialului creativ din această ediţie sunt: Nivelul de abstractizare (M+) şi Perfecţionismul (Q3).

Conţinutul itemilor

O trăsătură definitorie a chestionarului 16PF constă în faptul că itemii vizează o gamă largă de comportamente actuale. Întrebările fac referire la situaţii concrete, zilnice, rutiniere, şi nu la

trăsăturile personalităţii, aşa cum stau lucrurile în cadrul altor instrumente de evaluare a personalităţii. Chestionarul 16PF include afirmaţii ce ţin de situaţiile prezente (spre exemplu, „Când mă aflu într-o situaţie plictisitoare, de regulă «mă deconectez» şi visez cu ochii deschişi la alte lucruri" sau „Când este nevoie de puţin tact şi convingere pentru a pune oamenii în mişcare, de obicei eu sunt cel care o face").

2.5. Utilitatea şi aplicabilitatea

În prezent, 16PF este cel mai frecvent folosit chestionar în consilierea şcolară, psihologică, psihologia clinică şi în resursele umane.

În cadrul resurselor umane, 16PF poate fi utilizat cu scopul de a identifica ocupaţiile cele mai potrivite pentru angajaţi şi poate servi la selecţia de personal şi la dezvoltarea în carieră prin măsurarea celor cinci dimensiuni primare de management identificate pentru a prevedea potenţialul şi stilul de lucru ale fiecărui angajat.

Prin utilizarea testului 16PF, psihologii clinicieni şi psihoterapeuţii beneficiază de un set de avantaje privind diagnosticul, prognosticul şi planificarea terapiei în cazul clienţilor. Instrumentul 16PF contribuie la măsurarea nivelului de anxietate, de adaptare, dar şi la identificarea problemelor comportamentale.

În plan personal, 16PF ajută la identificarea factorilor de personalitate care pot prezice satisfacţia şi compatibilitatea în relaţiile de cuplu. De asemenea, rezultatele acestui test indică ariile problematice existente sau cu posibil potenţial de manifestare.

La nivel academic, studenţii pot beneficia de o evaluare în plan educaţional, emoţional şi social.

În prezent, testul 16PF este utilizat atât la nivel organizaţional, în evaluarea trăsăturilor de personalitate în diverse situaţii sau roluri, cât şi la nivel ştiinţific, cu scopul de a stabili relaţia dintre 16PF şi diverse comportamente sau criterii din domeniul muncii, sănătăţii etc. În cazul organizaţiilor orientate pe dezvoltarea de aplicaţii în IT, angajaţii sunt specializaţi pe mai multe domenii de activitate: designer, programator, analist, web-designer, tester etc. Într-un studiu care a investigat faţetele personalităţii şi relaţia lor cu stilul de rezolvare a problemelor în cadrul angajaţilor la firme de IT, autorii au surprins un set de preferinţe specifice trăsăturilor de personalitate din 16PF (Isaksen, Kaufmann şi Bakken, 2014):

– persoanele cu preferinţe în investigare/explorare sunt orientate spre idei creative, deschise spre schimbare, neconvenţionale, raţionale şi flexibile;
– indivizii cu preferinţe pentru rolul de dezvoltator sunt orientaţi spre soluţii practice, fiind convenţionali, conformişti şi conservatori;
– persoanele cu preferinţe externe sunt orientate către grup, au înclinaţii mari spre afiliere socială,

sunt calde, atente cu ceilalţi şi sociabile în comparaţie cu cele care au preferinţe interne;
– persoanele orientate spre sarcini sunt mult mai impersonale, mai detaşate, mai pragmatice şi mai rigide cognitiv faţă de cele orientate către persoană.

La nivel fiziologic, trăsăturile indivizilor pot manifesta schimbări atunci când agenţi patogeni în stare latentă intră în contact cu organismul individului (spre exemplu, *Toxoplasma gondii*, specie de protozoare ce cauzează toxoplasmoza). Femeile cu toxoplasmoză în stare latentă au un profil al personalităţii diferit faţă de cele sănătoase şi obţin scoruri crescute la factorii O (neîncredere), N (rezervat) şi Q4 (tensiune nervoasă), respectiv scoruri scăzute la Q1 (Deschidere către schimbare). Bărbaţii infectaţi prezintă scoruri ridicate la factorul L (Vigilenţă), spre deosebire de cei care nu sunt infectaţi. Acestea sunt rezultatele unui studiu efectuat pe 111 bărbaţi şi 126 de femei din Iran, cu şi fără toxoplasmoză în stare latentă (Khademvatan, Khajeddin, Saki şi Izadi-Mazidi, 2013).

S-a constatat că trăsături de personalitate precum autocontrolul, perfecţionismul, supraeul crescut şi raţionamentul au legătură cu prelucrarea informaţiilor din creier. Receptarea, procesarea şi stocarea informaţiilor specifice experienţei sunt considerate definitorii pentru personalitate (Lee *et al*., 2005). Aceste concluzii au fost enunţate în urma investigării relaţiei dintre trăsăturile de personalitate 16PF şi AERP (*Auditory Event-Related Potentials*).

Caracteristicile personalităţii specifice şoferilor cu risc crescut de accidentare în trafic sunt reprezentate de scorurile scăzute obţinute la raţionament (Factorul B, capacitatea de raţionament mai puţin dezvoltată), conştiinţa regulilor (Factorul G, slabă interiorizare a regulilor), încredere în sine (Factorul O, nesiguranţă) şi stabilitate emoţională (Factorul C, instabilitate emoţională, rezistenţă scăzută la frustrare) (Manglam, Sinha, Praharaj, Bhattacharjee şi Das, 2013).

La nivel organizaţional, *burnout*-ul este un fenomen des întâlnit şi are consecinţe negative asupra individului, dar şi a organizaţiei. În încercarea de a stabili o relaţie între persoanele predispuse la *burnout* şi factorii de personalitate implicaţi, Gustafsson şi colaboratorii săi (2009) au concluzionat că angajaţii care suferă de *burnout* au următoarele trăsături specifice: scoruri scăzute la Factorul C (instabilitate emoţională) şi scoruri crescute la Anxietate (Factorul Global AX). Cei mai importanţi indicatori ai predicţiei *burnout*-ului sunt Deschiderea către schimbare şi Anxietatea. Referitor la indicatorii de rezilienţă la *burnout*, autorii au extras următoarele trăsături: Stabilitate emoţională, Vivacitate şi Intimitate (Gustafsson, Persson, Eriksson, Norberg şi Strandberg, 2009).

În 2004, Chamorro-Premuzic şi Furnham au propus un model de interpretare a relaţiei dintre inteligenţă şi trăsăturile de personalitate. Modelul bidimensional propus de autori este bazat pe trăsăturile măsurate de modelul de personalitate *Big Five* şi pe faţetele fluidă şi cristalină ale inteligenţei. Djapo şi colaboratorii săi (2011) au investigat modelul teoretic propus de Chamorro-Premuzic şi Furnham (2004) utilizând inventarul de personalitate 16PF. Analiza prin regresie arată că toţi factorii de personalitate, exceptând anxietatea, sunt predictori semnificativi pentru

inteligenţa fluidă. Toţi factorii luaţi împreună explică 25% din varianţa scorurilor obţinute la evaluarea inteligenţei fluide (Djapo, Kolenovic-Djapo, Djokic şi Fako, 2011). Rezultatele autorilor sprijină modelul teoretic menţionat.

Bibliografie

Allport, G.W., & Odbert, H.S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological monographs*, *47*, i.

Altus, W.D. (1948). The validity of an abbreviated information test used in the Army. *Journal of Consulting Psychology*, *12*, 270.

Bell, H.M. (1934). Manual for the adjustment inventory. *Student Form (standardized for students of high school and college age)*. Stanford, CA: Stanford University.

Cattell, R.B., & Cattell, A.K.S. (1973). *Measuring intelligence with the culture fair tests*. Institute for Personality and Ability Testing.

Cattell, R.B., & Krug, S.E. (1986). The number of factors in the 16PF: A review of the evidence with special emphasis on methodological problems. *Educational and Psychological Measurement*, *46*, 509-522.

Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2004). A possible model for understanding the personality-intelligence interface. *British Journal of Psychology*, *95*(*2*), 249-264.

Conn, S.R., & Rieke, M.L. (1994). *16PF fifth edition technical manual*. Institute for Personality and Ability Testing, Incorporated.

Coopersmith, S. (1981). *SEI, Self-Esteem Inventories*. Consulting Psychologist Press.

Djapo, N., Kolenovic-Djapo, J., Djokic, R., & Fako, I. (2011). Relationship between Cattell's 16PF and fluid and crystallized intelligence. *Personality and Individual Differences*, *51(1)*, 63-67.

Gustafsson, G., Persson, B., Eriksson, S., Norberg, A., & Strandberg, G. (2009). Personality traits among burnt out and non-burnt out health-care personnel at the same workplaces: A pilot study. *International Journal of Mental Health Nursing*, *18*, 336-348.

Hofer, S.M., & Eber, H.W. (2002). Second-order factor structure of the Cattell sixteen personality factor questionnaire. *Big Five Assessment*, 397-404.

Isaksen, S.G., Kaufmann, A.H., & Bakken, B.T. (2014). An examination of the personality constructs underlying dimensions of creative problem-solving style. *The Journal of Creative Behavior*, n/a-n/a.

Khademvatan, S., Khajeddin, N., Saki, J., & Izadi-Mazidi, S. (2013). Effect of toxoplasmosis on personality profiles of Iranian men and women. *South African Journal of Science*, *109*, 92-95.

Khatena, J., & Torrance, E.P. (1976). *Khatena-Torrance creative perception inventory*. Stoelting

Company.

Lee, H.-J., Kim, L., Han, C.-S., Kim, Y.-K., Kim, S.-H., Lee, M.-S., (…) Jung, I.-K. (2005). Latency of auditory P300 correlates with self-control as measured by the Sixteen Personality Factor Questionnaire. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, *59*, 418-424.

Manglam, M.K., Sinha, V.K., Praharaj, S.K., Bhattacharjee, D., & Das, A. (2013). Personality correlates of accident-proneness in auto-rickshaw drivers in India. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, *19*, 159-165.

Pearson, K. (1901). Principal components analysis. *The London, Edinburgh, and Dublin Philosophical Magazine and Journal of Science*, *6*, 559.

Pitariu, H. (2002). *16PF. Ediţia a V-a (versiunea în limba română)*. Cluj-Napoca: Editura ASCR.

Russell, M.T., Cattell, R.B., Cattell, A.K.S., Cattell, H.E., & Karol, D.L. (1994). *16PF Fifth Edition administrator's manual*. Institute for Personality and Ability Testing, Incorporated.

Russel, M., & Karol, D. (1994). *16PF Fifth Edition. Administrator manual*. Institute for Personality and Ability Testing, Inc.

Spearman, C. (1904). The proof and measurement of association between two things. *The American Journal of Psychology*, *15*, 72-101.

Capitolul 3

Formularul de Studiu al Personalităţii (PRF)

Andrei Ion, Coralia Sulea

Formularul de Studiu al Personalităţii (*Personality Research Form*, PRF) este un instrument de măsurare a personalităţii construit de celebrul psihometrician canadian Douglas N. Jackson. Fundamentul teoretic al instrumentului îl reprezintă modelul nevoilor psihogene formulat de Murray. PRF măsoară 22 de dimensiuni specifice de personalitate grupate în şapte domenii. Domeniul Exprimarea *vs* Controlul impulsurilor include scalele: Impulsivitate, Schimbare, Evitarea pericolelor, Ordine, Structurare cognitivă; Orientarea către muncă şi joacă include dimensiunile: Realizare, Perseverenţă, Joacă; Orientarea către acceptarea coordonării conţine scalele: Nevoie de sprijin, Autonomie; scalele Înţelegere şi Simţ estetic formează grupajul Orientarea intelectuală şi estetică; domeniul Ascendenţa conţine scalele: Dominanţă, Devalorizare personală. Ultimul domeniu se numeşte Măsuri ale gradului şi calităţii funcţionării interpersonale şi include dimensiunile Afiliere, Altruism, Exhibiţie, Recunoaştere socială, Agresivitate, Apărare.

Cea mai populară versiune a acestui chestionar este Forma E, care include 352 de itemi cu o scală de răspuns dihotomică, de tip adevărat/fals. Procesul de construcţie a instrumentului a fost unul laborios, multifazic, implicând utilizarea unor eşantioane voluminoase de itemi. Efortul investit în etapele de construcţie s-a concretizat în obţinerea unor caracteristici psihometrice optime. Instrumentul poate fi administrat cu succes persoanelor care au cel puţin 13 ani. Durata medie de administrare a chestionarului este de aproximativ 45 de minute. În România, scorarea răspunsurilor şi generarea rapoartelor interpretative sunt automatizate.

Fiind un instrument care măsoară un număr mare de dimensiuni ale personalităţii, PRF poate fi utilizat cu succes într-o multitudine de contexte de psihologie aplicată în cadrul cărora este recomandată evaluarea personalităţii normale. Şi-a demonstrat eficienţa în psihologia organizaţională, în special în cadrul proceselor de selecţie de personal şi dezvoltare managerială şi al programelor de consiliere pentru carieră sau de consiliere psihologică.

3.1. Introducere

Unul dintre cei mai prolifici autori de instrumente psihometrice pentru evaluarea personalităţii din ultimele decenii a fost Douglas N. Jackson. În domeniul evaluării personalităţii, numele său este legat de apariţia mai multor chestionare, fiecare dintre acestea reprezentând un punct de referinţă. Jackson a fost preşedintele Comisiei de Teste Psihologice şi Evaluare din cadrul American

Psychological Association (APA) şi preşedinte în cadrul diviziei Evaluare, Măsurare şi Statistică şi al Societăţii de Psihologie Experimentală Multivariată. A primit premiul „Samuel J. Messick", acordat de Divizia 5 de Evaluare, Măsurare şi Statistică din cadrul APA pentru contribuţii ştiinţifice deosebite. Activitatea sa editorială a fost, de asemenea, prolifică, semnând peste 200 de articole ştiinţifice şi zece capitole în manuale ştiinţifice. Printre instrumentele cele mai cunoscute ale lui Douglas N. Jackson se numără: MAB-2 (*Multidimensional Aptitude Battery – Second Edition*), JVIS (*Jackson Vocational Interest Survey*) sau NPQ (*Nonverbal Personality Questionnaire*). Unul dintre cele mai populare instrumente psihometrice create de Jackson este *Personality Research Form* (PRF). Prima ediţie a PRF a fost publicată în 1967, reprezentând la ora actuală unul dintre cele mai citate instrumente de evaluare a personalităţii (peste 1.500 de citări în reviste ştiinţifice internaţionale).

Acest instrument a fost creat cu scopul de a oferi o evaluare precisă a personalităţii adulţilor. PRF este un instrument construit pentru a surprinde aşa-numita „personalitate normală", în cadrul său nefiind incluse constructe care au relevanţă directă pentru domeniul clinic. Se adresează utilizatorilor care doresc o evaluare comprehensivă a dimensiunilor de personalitate şi poate fi utilizat cu succes în diferite arii ale psihologiei aplicate, precum selecţia personalului, dezvoltarea talentelor, consilierea psihologică şi consilierea în carieră sau în domeniul cercetării.

3.2. Considerentele istorice

3.2.1. Versiunile

Prima versiune a PRF fost publicată în anul 1967. Acum, instrumentul este disponibil în şase versiuni diferite. Primele apărute, numite A şi B, reprezintă forme paralele şi includ câte 300 de itemi grupaţi în 20 de dimensiuni distincte de personalitate (Jackson, 1999). Pe lângă acestea, există versiunile AA şi BB, care includ mai mulţi itemi (440), măsurând în total 22 de dimensiuni de personalitate. Cea mai populară versiune a instrumentului este Forma E, care măsoară tot 22 de dimensiuni, însă include un număr mai restrâns de itemi, 352, fapt ce permite o administrare mai eficientă a instrumentului. Cea de-a şasea versiune, denumită G, este asemănătoare Formei E. Singura diferenţă notabilă dintre cele două constă în eliminarea scalei Infrecvenţă din Forma G. Formele E şi G sunt o revizuire majoră a instrumentului. Deşi mai scurte, aceste versiuni au fost optimizate din considerente item-metrice şi sub aspectul caracteristicilor psihometrice şi al duratei de completare (Jackson, 1999).

3.2.2. Construcţia

În cadrul acestui subcapitol va fi detaliat procesul de construcţie a chestionarului PRF, începând cu

descrierea sumară a modelului propus de Murray (1938), ce reprezintă fundamentul teoretic al PRF, şi continuând cu prezentarea strategiei de construcţie a chestionarului, care evidenţiază etapele-cheie ale acestui proces.

Procesul de construcţie a PRF a presupus urmarea succesivă a mai multor etape sau chiar revenirea la etape anterioare. Principiul director al acestui proces a fost acela de a asigura validitatea scalelor încă de la momentul generării acestora, şi nu ulterior, prin derularea unor studii de validare independente de procesul de construcţie (Jackson, 1999). Acest demers se înscrie în cadrul abordărilor raţionale sau intuitive ale construcţiei de instrumente psihometrice, abordări care presupun, în primul rând, o etapă de identificare şi de definire foarte specifică a dimensiunilor evaluate, urmată de formularea itemilor şi, ulterior, de menţinerea anumitor itemi în funcţie de relaţia lor cu constructul pe care îl surprind.

Metoda preferată de Douglas N. Jackson pentru a construi instrumente psihometrice este cea intuitivă sau deductivă, care se bazează pe analiza teoriilor şi modelelor coerente dintr-o anumită arie a psihologiei. Această metodă de construcţie a chestionarelor implică, într-o primă fază, analiza detaliată a unei anumite teorii sau a unui model de funcţionare valid pentru domeniul pe care instrumentul trebuie să îl surprindă (Weiner, Graham şi Naglieri, 2003). Ulterior, variabilele existente în cadrul respectivei teorii sunt definite operaţional. Pe baza acestor definiţii ale constructelor sunt formulaţi itemi concordanţi, cel puţin la nivel raţional, în mod explicit cu trăsătura sau cu constructul pe care ar trebui să îl măsoare. Metoda deductivă, poate şi pentru că a reprezentat prima metodă de construire a chestionarelor de personalitate, a fost supusă unor critici intense, axate în special pe faptul că aceste instrumente surprind mai degrabă un model ideal al personalităţii, omiţând aspectele manifestării sale cotidiene. Majoritatea modelelor personalităţii pornesc de la premisa independenţei constructelor sau a trăsăturilor măsurate (Weiner *et al.*, 2003), cu toate că unele trăsături pot fi intercorelate (Allport, 1937). Alte critici au fost legate fie de transparenţa itemilor utilizaţi, fie de faptul că, deşi indivizi diferiţi pot răspunde în acelaşi fel, motivaţia lor poate fi diferită. În consecinţă, această metodă de construcţie a chestionarelor de personalitate a fost percepută ca fiind inferioară şi nesofisticată din punct de vedere metodologic şi statistic. Cu toate acestea, instrumentele construite în cadrul acestei abordări s-au dovedit a fi comparabile cu instrumentele construite prin metoda criteriului extern sau prin cea inductivă (Burisch, 1984).

Procesul de construcţie a chestionarului, aşa cum este prezentat în cadrul manualului tehnic şi interpretativ al PRF (Jackson, 1999), a implicat următoarele activităţi-cheie: definirea variabilelor, estimarea stilurilor de răspuns şi a validităţii instrumentului, dezvoltarea scalelor cu proprietăţi psihometrice optimale, dezvoltarea formelor paralele şi a scalelor de validitate. În continuare sunt descrise aceste etape.

a) Identificarea şi definirea variabilelor

Întregul proces utilizat de autorul PRF se bazează pe includerea unei părţi semnificative a procesului de validare al PRF încă din cadrul etapelor de construcţie. Procesele de validare a unui instrument psihometric pot fi încadrate în următoarele categorii: *esenţiale*, *structurale* şi *externe* (Loevinger, 1957, *apud* Jackson, 1999). Componenta esenţială se referă la gradul în care itemii conţin sau reflectă elementele esenţiale constructului vizat de procesul de măsurare. Componenta structurală se referă la gradul în care arhitectura sau structura multinivelară a unui instrument este confirmată cu ajutorul unor proceduri şi analize statistice. Componenta externă implică, în esenţă, stabilirea validităţii unui instrument prin raportarea la criterii externe (Jackson, 1999).

Prima etapă a procesului de construcţie a implicat selectarea unui număr de dimensiuni relevante pentru descrierea personalităţii. Modelul teoretic din cadrul căruia au fost preluate cele mai multe constructe a fost teoria nevoilor psihogene, formulată de Murray (1938). Autorul PRF s-a concentrat pe selectarea a 20 de variabile încadrate în categoria nevoi manifeste, deoarece acestea, spre deosebire de nevoile latente sau de stările interne, pot fi măsurate direct, prin raportarea la comportamente vizibile. În urma identificării celor 20 de variabile, a urmat etapa de analiză şi delimitare conceptuală a variabilelor prin raportare la teoriile şi studiile care vizau fiecare dintre cele 20 de constructe. Rezultatul principal al acestei analize a fost formularea unor definiţii specifice pentru fiecare variabilă. Pe baza definiţiilor, pentru fiecare dintre cele 20 de variabile au fost identificate serii de evenimente sau situaţii specifice şi relevante pentru manifestarea trăsăturii vizate. Un aspect căruia i s-a acordat o atenţie specială a constat în delimitarea comportamentelor şi situaţiilor particulare specifice fiecărei variabile pentru a stabili un grad ridicat de discriminare interscale (Jackson, 1999).

În cadrul teoriei nevoilor şi presiunilor psihogene, Henry Murray a promovat o viziune asupra personalităţii axată atât pe identificarea diferenţelor individuale, cât şi pe înţelegerea dinamicii funcţionării fiecărui individ sau, cu alte cuvinte, a dinamicii de manifestare a respectivelor diferenţe individuale (Freedheim şi Weiner, 2003). Presupoziţia fundamentală a acestei teorii constă în aserţiunea că anumite stări interne de dezechilibru precedă comportamentele pe care persoanele le manifestă în diferite contexte, o manifestare comportamentală specifică având rolul de a regla o stare de dezechilibru intern (Murray, 1938).

Modelul propus de Murray (1938) a fost rezultatul proiectului *Explorations* pe care acesta l-a coordonat în cadrul Clinicii de psihologie a Universităţii Harvard. Proiectul a implicat studierea personalităţii dintr-o perspectivă multidisciplinară, echipa sa fiind formată din specialişti din diferite domenii, precum antropologia, sociologia, medicina sau psihologia (Freedheim şi Weiner, 2003). Acest proiect a presupus investigarea personalităţii normale a 51 de participanţi, studiul reprezentând una dintre primele încercări de studiere ştiinţifică a personalităţii. Principalul rezultat al studiului a fost identificarea unui set de 44 de variabile reprezentând dimensiuni de personalitate, acestea devenind definiţia de lucru dată de Murray (1938) personalităţii. Cele 44 de variabile au fost încadrate în următoarele categorii: nevoi manifeste (20 de variabile), nevoi latente (8

variabile), stări interne (8 variabile) şi trăsături generale (12 variabile) (Murray, 1938). Cele 20 de variabile considerate nevoi manifeste sunt: Devalorizare (*Abasement*), Realizare (*Achievement*), Afiliere (*Affiliation*), Agresivitate (*Aggression*), Autonomie (*Autonomy*), Opoziţie (*Counteraction*), Respect (*Deference*), Apărare (*Defendance*), Dominanţă (*Dominance*), Exhibiţie (*Exhibition*), Evitarea pericolelor (*Harm avoidance*), Evitarea situaţiilor jenante (*Infavoidance*), Altruism (*Nurturance*), Ordine (*Order*), Joacă (*Play*), Respingere (*Rejection*), Simţ estetic (*Sentience*), Sexualitate (*Sex*), Nevoie de sprijin (*Succorance*), Înţelegere (*Understanding*) (Murray, 1938). Prin urmare, personalitatea este concepută ca fiind rezultatul interacţiunii acestor „forţe", denumite variabile ale personalităţii. Pe lângă identificarea şi denumirea lor, grupul de cercetători a construit şi chestionare care pot fi utilizate pentru a măsura fiecare dintre cele 42 de variabile.

O analiză a modelului propus de Murray (1938) relevă faptul că acesta prezintă influenţe psihanalitice semnificative, o parte dintre variabilele alocate celorlalte categorii fiind strâns legate de abordările psihanalitice – abordări populare în acea perioadă (nevoi sexuale reprimate, ego, supraego sau agresivitate reprimată). Modelul nevoilor şi presiunilor este considerat unul dinamic, modul de interacţiune al diferitelor variabile explicând anumite manifestări comportamentale specifice. Diferitele nevoi sau motive cuprinse în teoria lui Murray nu acţionează independent, ci în funcţie de interacţiunea persoanei cu mediul extern. Astfel, Murray descrie stimulii şi forţele existente în mediu ca fiind presiuni (Freedheim şi Weiner, 2003). Apariţia unei anumite presiuni poate determina astfel acţiunea mai intensă a unei nevoi, presiunea – respingere, nevoie (variabilă) activată – afiliere. Mai mult, variabilele nu se activează individual sau izolat, ci, la rândul lor, pot influenţa simultan comportamentul. De exemplu, acţiunea variabilelor Sexualitate şi Agresivitate duce la comportamentele specifice sadismului, în timp ce presiunea Sexualităţii şi a Devalorizării duce la comportamentele specifice masochismului (Murray, 1938). Din această perspectivă, modelul propus de Murray are o putere explicativă deosebită şi prezintă o viziune dinamică asupra dimensiunilor de personalitate, manifestările acestora fiind activate în interacţiunile cu alte dimensiuni sau cu situaţii şi contexte specifice.

Identificarea şi definirea variabilelor au fost urmate de formularea unui set iniţial de aproximativ 3.000 de itemi. Procesul de formulare a acestora a fost în cea mai mare parte concordant cu strategia deductivă, itemii fiind exprimaţi în aşa fel încât să reprezinte conţinuturi specifice variabilelor vizate. Deşi este un proces considerat subiectiv, formularea itemilor pe cale raţională s-a bazat pe un set explicit de reguli de formulare, o atenţie deosebită fiind acordată gradului în care fiecare item reprezintă universul de comportamente în cadrul scalei din care face parte (Jackson, 1999). Setul iniţial de itemi a fost formulat de un grup de experţi în ştiinţe comportamentale, fiind astfel reduse semnificativ eventualele erori legate de percepţiile subiective asupra comportamentelor relevante pentru un anumit construct ce urma a fi măsurat. După stabilirea setului final de aproximativ 3.000 de itemi, a urmat un proces riguros de selecţie a lor. Acest

proces a fost realizat de minimum doi experţi, ei având drept obiectiv stabilirea setului de itemi de inclus în procesul subsecvent de analiză empirică (Jackson, 1999).

b) Dezvoltarea scalelor PRF

Selectarea celor mai relevanţi itemi pentru fiecare scală a fost ghidată atât de principii psihometrice generale, cum ar fi relaţia acestora cu scala pe care ar trebui să o măsoare, cât şi de analize empirice. În cadrul manualului tehnic şi interpretativ al PRF (Jackson, 1999) sunt specificate patru principii de bază în cadrul procesului de dezvoltare a scalelor şi de selecţie a itemilor:

– formularea unor definiţii explicite pentru fiecare variabilă este o etapă critică, în absenţa căreia nu pot fi demarate procese de măsurare coerentă a variabilelor respective;
– selectarea empirică a celor mai omogeni itemi contribuie la creşterea preciziei şi a discriminării pentru măsurarea constructelor de personalitate;
– eliminarea sau reducerea semnificativă a riscurilor de apariţie a distorsiunilor legate de tipare de răspuns (cum ar fi dezirabilitatea) pot fi realizate mai eficient ca parte a procesului de formulare şi selectare a itemilor;
– pentru ca scalele să prezinte un nivel acceptabil al validităţii, validitatea convergentă şi cea divergentă a scalelor trebuie să fie luate în considerare încă din etapa de formulare şi de alegere a itemilor, şi nu în studii subsecvente de stabilire a validităţii (Jackson, 1999).

După formularea eşantionului iniţial de itemi şi reducerea acestuia prin intermediul analizelor experţilor, setul de itemi rezultat a fost administrat unui eşantion de peste 1.000 de participanţi (studenţi) în condiţii de testare supravegheată (Jackson, 1999). Pentru a putea selecta cei mai relevanţi itemi ai unor constructe aferente incluse în modelul iniţial, mai întâi au fost calculate pentru fiecare participant scoruri totale la cele 20 de constructe măsurate de instrument. Ulterior, au fost calculate corelaţii biseriale între răspunsul la fiecare item şi scala din care face parte respectivul item. Pentru a putea fi reţinut, un item trebuia să manifeste cele mai înalte corelaţii cu scala în care a fost inclus în modelul iniţial, şi nu cu alte dimensiuni (Jackson, 1999). Utilizarea acestui criteriu pentru menţinerea itemilor minimalizează gradul de suprapunere a interpretărilor pentru diferitele scale, fiecare scală aducând o contribuţie interpretativă unică. Prin calcularea corelaţiilor biseriale între itemi şi scala Dezirabilitate a fost redusă proporţia de itemi dezirabili pentru întregul chestionar. Un alt criteriu important în menţinerea itemilor a constat în rata de acceptare a acestora. Aceia care manifestau rate de acceptare foarte scăzute, sub 0,50 sau, dimpotrivă, foarte ridicate, peste 0,90, au fost eliminaţi (Jackson, 1999).

Setul de itemi obţinut după aplicarea criteriilor menţionate anterior a fost supus unui proces de selectare în funcţie de indicele de fidelitate diferenţială (*differential reliability index*) (Jackson, 1999). Acest indice este calculat pe baza unei formule care estimează diferenţa dintre două

corelaţii, corelaţia biserială a fiecărui item cu scala căreia îi aparţine şi, respectiv, corelaţia biserială dintre fiecare item şi scala Dezirabilitate. Indicele permite stabilirea proporţiei din varianţa itemilor datorată dezirabilităţii la nivelul conţinuturilor. În urma aplicării acestor analize, eşantionul de itemi a fost redus şi mai mult, componenţa de itemi a fiecărei scale fiind stabilită ulterior pe baza consistenţei interne (Jackson, 1999).

c) Dezvoltarea scalelor de validare

Pe lângă validitatea ca proprietate psihometrică a unui instrument sau a unor scale, dintr-o perspectivă aplicativă stabilirea validităţii unui instrument nu este suficientă pentru ca fiecare protocol, raport sau profil rezultat din administrarea respectivului instrument să fie o reflexie a scorurilor reale. În special în evaluarea personalităţii, răspunsurile pe care persoanele evaluate le oferă pot fi distorsionate, reflectând preferinţe diferite de cele reale. Astfel, pe lângă stabilirea validităţii psihometrice, chestionarele de personalitate ar trebui să utilizeze o abordare coerentă pentru a reduce pe cât posibil tendinţa anumitor persoane de a oferi răspunsuri care nu reflectă preferinţele lor reale. PRF face parte din categoria instrumentelor denumite generic autodeclarative (*self-report*), predispuse la apariţia acestui tip de distorsiuni. Intenţionate sau nu, distorsiunile reprezintă un pericol atât pentru procesul interpretativ, cât şi pentru procesele decizionale care se bazează pe datele derivate din instrumentele de acest tip. Deşi validitatea instrumentului este importantă pentru interpretarea unui protocol, ea nu oferă informaţii despre posibilele abordări ale respondentului care pot compromite abilitatea utilizatorului de a interpreta scorurile derivate din evaluare (Weiner *et al.*, 2003). Prin urmare, pentru eliminarea riscurilor legate de distorsiuni la nivelul tiparului de răspuns, se recomandă utilizarea unor metode pentru detectarea protocoalelor distorsionate. În acest sens, în cadrul PRF au fost construite scale speciale pentru detectarea distorsiunii.

Spre deosebire de construcţia scalelor primare ale PRF, care a vizat în special conţinutul itemilor şi relaţia acestora cu dimensiunea pe care o măsoară, construcţia scalelor de validitate s-a concentrat în special pe analiza tiparelor de răspuns (Jackson, 1999). Scalele pentru detectarea distorsiunii din cadrul PRF au fost concepute pentru a facilita identificarea protocoalelor distorsionate ca urmare a răspunsurilor dezirabile şi pentru a identifica protocoalele în care participanţii au oferit răspunsuri aleatorii.

3.2.3. Detectarea dezirabilităţii

Pentru a evita includerea unor itemi al căror conţinut reflectă caracteristici indezirabile din punct de vedere social sau apropiate de psihopatologie, construirea scalelor pentru detectarea dezirabilităţii a fost implementată în mai multe etape. Etapa iniţială a implicat selectarea a câte 60 de itemi din fiecare extremă a distribuţiei scalei Dezirabilitate (Jackson, 1999). Ulterior, a fost

demarat un proces de analiză de conţinut derulat de un grup de experţi. Rezultatul acestei analize a constat într-un nou eşantion de 107 itemi, aceştia fiind reformulaţi şi revizuiţi în etapa anterioară. Pe baza consistenţei interne, din cadrul acestui eşantion de itemi au fost reţinuţi cei care prezentau cele mai ridicate valori ale coeficientului Alfa. După constituirea unui eşantion care conţinea peste 200 de itemi potenţial relevanţi pentru distorsiune a urmat pilotarea respectivului set de itemi. Pentru a asigura o capacitate de discriminare cât mai ridicată, au fost selectaţi câte 60 de itemi aflaţi pe extremele distribuţiilor. După eliminarea conţinuturilor redundante, setul de itemi a fost aplicat din nou pe eşantioane de dimensiuni medii (300 de participanţi de gen masculin şi 300 de gen feminin). Etapa următoare a presupus analizarea caracteristicilor psihometrice ale scalei şi eliminarea itemilor redundanţi sau a celor care manifestau corelaţii scăzute cu scorurile totale obţinute la această scală. În ultima etapă, itemii au fost împărţiţi în două scale de dezirabilitate, una utilizată în forma standard a instrumentului, iar cealaltă în cadrul formelor paralele ale PRF (Jackson, 1999). Din punct de vedere interpretativ, scalele au aceeaşi semnificaţie, scorurile mari identificând persoane care au răspuns într-o manieră dezirabilă, iar cele scăzute, o tendinţă de a răspunde la itemi într-o manieră indezirabilă din punct de vedere social.

3.2.4. Detectarea răspunsurilor aleatorii

Scopul scalelor pentru detectarea tiparelor de răspuns aleatorii sau fără sens este de a identifica acele protocoale care nu sunt interpretabile, mai specific, protocoalele pentru care participanţii oferă răspunsuri fără a ţine cont de semnificaţia itemilor. Metoda de construcţie a acestei scale a fost similară cu cea a scalei Dezirabilitate, o atenţie specială fiind acordată gradului scăzut de dezirabilitate sau bizareriei asociate itemilor (Jackson, 1999). În cadrul acestei scale au fost incluşi itemii atât de indezirabili sau de bizari, încât şansele ca persoanele evaluate să răspundă pozitiv sunt extrem de reduse. Un exemplu de astfel de item este: „Am învăţat să repar ceasuri de mână în Elveţia”. Criteriile pe baza cărora s-au selectat itemii din această scală au fost nivelul scăzut de dezirabilitate, gradul de bizarerie şi redundanţa semnificaţiilor. În urma aplicării acestor criterii au fost selectaţi 65 de itemi. Etapa următoare a constat în aplicarea acestui set de itemi unor eşantioane de dimensiuni medii (305 participanţi pentru ambele genuri). Nivelul mediu al acceptării acelor itemi a fost de 0,03 (Jackson, 1999). Cu toate că, datorită semnificaţiei itemilor, distribuţia răspunsurilor este puternic asimetrică, scala Infrecvenţă a manifestat o consistenţă internă relativ ridicată – 0,53 (Kuder-Richardson) (Jackson, 1999). Etapa finală a implicat analiza corelaţiilor inter-itemi şi a corelaţiilor dintre itemi şi scorul total la această scală. În forma finală a scalei au fost păstraţi acei 36 de itemi care manifestau corelaţiile cele mai ridicate cu scorul total. Acest set final de 36 de itemi a fost împărţit aleatoriu în două scale (una utilizată în forma standard a PRF şi cealaltă pentru formele paralele ale acestui instrument).

3.2.5. Dezvoltarea versiunii E

În cadrul manualului tehnic şi interpretativ al PRF, Jackson (1999) enumeră trei obiective fundamentale care au justificat revizuirea versiunilor anterioare: scurtarea duratei de administrare, utilizarea PRF pentru alte populaţii în afara celor de studenţi şi elevi şi eficientizarea administrării instrumentului prin păstrarea celor mai eficienţi itemi din versiunile precedente ale instrumentului. Pornind de la un eşantion de peste 3.000 de itemi, autorii versiunii E au selectat, în funcţie de conţinut şi de caracteristici item-metrice, 880 de itemi (Jackson, 1999). După analiza de conţinut, numărul itemilor a fost redus şi în funcţie de relaţia cu scorul total al scalei şi cu scorurile altor scale. Astfel, pentru a putea fi inclus în versiunea E, un item trebuia să manifeste o relaţie de 0,85 cu propria scală şi una de maximum 0,20 cu celelalte scale ale instrumentului (Jackson, 1999). În construirea scalelor PRF E, scalele au fost realizate astfel încât să prezinte corelaţii ridicate cu itemii componenţi şi, în acelaşi timp, corelaţii scăzute cu celelalte scale. Construirea unor scale care să respecte aceste rigori stabileşte premise pozitive pentru validarea de criteriu a scalelor, fiecare construct măsurat surprinzând o proporţie unică din varianţa diferitelor criterii (Jackson, 1999). Selecţia finală a itemilor celor 22 de scale a fost realizată prin calcularea indicelui de eficienţă a itemilor (*item efficiency index*). Acest indice ţine cont de corelaţia dintre item şi scorul total şi de proporţia de persoane care aleg respectivul item şi de corelaţia itemilor cu scala dezirabilitate (Jackson, 1999). În final, din eşantionul de 880 de itemi, au fost selectaţi cei mai eficienţi 16 itemi din cadrul fiecărei scale.

3.3. Caracteristicile psihometrice

Caracteristicile psihometrice ale versiunii româneşti a PRF au fost investigate pe baza unui eşantion alcătuit din 1.345 de participanţi. Caracteristicile psihometrice ale PRF incluse în acest capitol au fost calculate pe baza acestui eşantion. Totalul de 1.345 de participanţi este format din 718 persoane de gen masculin (53,39%) şi 627 de persoane de gen feminin (46,61%). Vârsta medie a participanţilor a fost de 32 de ani, iar abaterea standard a vârstei a avut valoarea de 11,63 de ani. Vârsta minimă a participanţilor a fost de 14 ani, iar cea mai în vârstă persoană inclusă în acest eşantion a avut 60 de ani. Eşantionul este echilibrat sub aspectul distribuţiei geografice, incluzând participanţi din toate cele opt regiuni ale României.

În cadrul acestui subcapitol vor fi prezentate în paralel caracteristicile psihometrice ale versiunii româneşti a PRF.

Fidelitatea

Tabelul 3.1. *Medii, abateri standard şi fidelitatea de tip consistenţă internă (Alfa), bazate pe*

eşantionul normativ românesc

Dimensiune	Medie	SD	KR 20
Devalorizare personală	7,76	3,30	0,71
Realizare	10,50	3,22	0,70
Afiliere	8,56	3,46	0,73
Agresivitate	7,01	3,36	0,73
Autonomie	8,29	3,47	0,76
Schimbare	9,49	3,45	0,73
Structurare cognitivă	8,71	3,72	0,77
Apărare	5,87	3,22	0,70
Dominanţă	8,98	4,43	0,86
Perseverenţă	10,65	3,19	0,71
Exhibiţie	7,37	4,10	0,83
Evitarea pericolelor	8,40	4,17	0,83
Impulsivitate	6,31	3,62	0,77
Altruism	9,65	3,79	0,80
Ordine	8,03	4,77	0,88
Joacă	8,70	3,22	0,71
Simţ estetic	10,08	3,28	0,72
Recunoaştere socială	8,09	4,26	0,84
Nevoie de sprijin	7,29	3,92	0,82
Înţelegere	5,98	3,62	0,78
Infrecvenţă	7,75	0,84	0,26
Dezirabilitate	10,99	3,16	0,71

Tabelul 3.2. *Analiză factorială exploratorie, bazată pe eşantionul normativ al PRF în România*

Dimensiuni	Factori				
	Control *vs* Exprimarea impulsurilor	Calitatea orientării interpersonale	Orientare spre acceptarea coordonării	Ascendenţă	Orientare către muncă şi joacă
Devalorizare personală	–0,05	0,04	–0,03	–0,56	–0,06
Realizare	–0,02	–0,13	0,00	0,06	0,80
Afiliere	–0,05	0,66	0,06	–0,03	–0,02
Agresivitate	–0,07	0,04	0,00	0,98	0,03
Autonomie	0,04	–0,24	–0,75	0,02	–0,08
Schimbare	0,29	–0,06	–0,38	0,02	–0,01
Structurare cognitivă	–0,76	0,06	0,02	0,10	–0,09

Apărare	–0,05	0,03	–0,02	0,83	0,03
Dominanţă	0,01	0,10	–0,06	0,37	0,13
Perseverenţă	–0,01	–0,01	–0,02	0,05	0,84
Exhibiţie	–0,02	0,69	–0,08	–0,01	0,02
Evitarea pericolelor	0,02	–0,08	0,17	0,06	–0,05
Impulsivitate	0,51	0,13	–0,04	0,09	–0,05
Altruism	–0,01	0,54	0,12	–0,09	0,01
Ordine	–0,66	0,04	–0,10	0,02	0,01
Joacă	0,10	0,48	–0,01	0,16	–0,17
Simţ estetic	0,00	0,00	–0,23	0,00	0,04
Recunoaştere socială	0,04	0,02	0,66	–0,03	0,15
Nevoie de sprijin	0,07	0,26	0,63	0,02	0,11
Înţelegere	0,00	–0,05	0,20	0,00	–0,06
% din varianţa explicată	6,39	5,23	7,75	9,41	9,13

Notă: Metodă de extracţie: *Maximum Likelihood*, rotaţie *Direct Oblimin*.

Tabelul 3.3. *Corelaţii interfactori pentru factorii PRF, bazate pe eşantionul normativ românesc*

Dimensiune	**Control *vs* Exprimarea impulsurilor**	**Calitatea orientării interpersonale**	**Orientare spre acceptarea coordonării**	**Ascendenţă**	**Orientare către muncă şi joacă**
Factorul 1	–				
Factorul 2	0,05	–			
Factorul 3	0,02	0,09	–		
Factorul 4	0,11	–0,04	–0,16	–	
Factorul 5	–0,12	0,03	–0,26	0,13	–

În cadrul tabelului 3.3 sunt prezentate corelaţiile dintre componentele identificate în urma analizei factoriale exploratorii. După cum se poate observa, corelaţiile dintre factori sunt relativ scăzute, fapt ce indică relativa independenţă a acestora, putând fi considerate componente de sine stătătoare.

Analiza factorială exploratorie derulată pe baza unui eşantion voluminos (N = 1.345) a identificat cinci componente principale ale PRF. Ea a fost bazată pe o metodă de extracţie de tip *Maximim Likelihood* şi o rotaţie de tip *Oblimin*. Această soluţie explică 49,28% din varianţa răspunsurilor. Primul factor este echivalent cu factorul Controlul impulsurilor *vs* exprimarea impulsurilor. Factorul al doilea surprinde calitatea orientării interpersonale. Cea de-a treia

componentă a modelului este echivalentul factorului Orientare spre acceptarea coordonării. A patra dimensiune extrasă surprinde Ascendenţa sau controlul exhibiţionist. Cel de-al treilea factor include dimensiunile relevante pentru autonomie, independenţă, fiind foarte asemănător cu factorul Independenţă prezentat în cadrul manualului tehnic al PRF (Jackson, 1999). Factorul al patrulea include dimensiuni precum Agresivitate, Apărare sau Devalorizare personală, fiind echivalent cu factorul Ascendenţă raportat în manualul tehnic al PRF. Cea de-a cincea componentă extrasă în cadrul analizei factoriale derulate pe baza eşantionului românesc cuprinde dimensiunile Realizare, Perseverenţă, fiind echivalent factorului Orientare către muncă şi joacă (Jackson, 1999). În cadrul analizei factoriale exploratorii nu a fost identificată componenta Orientare cognitivă şi estetică, formată din Înţelegere şi Simţ estetic. Cele două dimensiuni încarcă factorul Orientare spre acceptarea coordonării. Deşi structura factorială identificată cu ajutorul versiunii româneşti a PRF diferă de structura factorială raportată în cadrul manualului tehnic şi interpretativ al PRF (Jackson, 1999), rezultatele acestei analize sunt similare cu cele raportate de Skinner, Jackson şi Rampton (1976). Trebuie menţionat faptul că analiza factorială exploratorie inclusă în manualul tehnic şi interpretativ a fost derulată pe baza unui eşantion de elevi.

3.4. Administrarea şi scorarea

3.4.1. Calificarea utilizatorilor

Pentru a obţine informaţii detaliate despre condiţiile legale ale utilizării acestui instrument recomandăm consultarea companiei editoriale care deţine drepturile de comercializare şi distribuţie pe teritoriul României. PRF este un instrument de clasă B (AERA, APA şi NCME, 2014). Prin urmare, rezultatele la PRF pot fi interpretate sau utilizate în luarea deciziilor sau în formularea recomandărilor doar de către utilizatorii calificaţi. Trebuie menţionat faptul că, deşi interpretarea instrumentului poate fi realizată numai de specialişti, administrarea lui poate fi realizată şi de persoane care nu sunt specializate în evaluarea psihologică sau nu au fost instruite pentru a interpreta rezultatele obţinute cu ajutorul PRF.

3.4.2. Materialele testării

Materialele necesare utilizării PRF sunt similare celor utilizate pentru majoritatea instrumentelor care vizează evaluarea personalităţii, manualul tehnic şi interpretativ al instrumentului, caietul cu itemi şi foaia de răspuns. Pentru administrarea sa în format creion-hârtie este necesară utilizarea caietului cu itemi şi a foilor de răspuns. În România, acest instrument poate fi administrat on-line, prin intermediul editorului de instrumente psihometrice care distribuie chestionarul PRF. În ambele variante de administrare, scorarea se poate realiza electronic.

a) *Manualul testului*. Versiunea românească a manualului tehnic şi interpretativ al acestui instrument conţine informaţii despre administrarea şi interpretarea PRF, despre construcţia chestionarului şi despre evaluarea empirică a PRF. În secţiunea dedicată administrării şi interpretării sunt prezentate informaţii fundamentale despre materialele necesare testării, despre administrare şi scorare, despre interpretarea corectă a scalelor şi a profilurilor generate cu ajutorul PRF. Cea de-a doua secţiune a manualului conţine informaţii despre modul în care a fost construit chestionarul. Parcurgerea acestei secţiuni este importantă pentru utilizarea şi interpretarea corectă a chestionarului. Ultima secţiune a manualului interpretativ, evaluarea empirică, include informaţii esenţiale despre caracteristicile structurale ale PRF, despre validarea dimensiunilor măsurate cu ajutorul chestionarului şi despre abordarea distorsiunilor în cadrul PRF. Le recomandăm tuturor specialiştilor care doresc să utilizeze acest instrument, fie în contexte de psihologie aplicată, fie în cercetare, să parcurgă manualul tehnic şi interpretativ.

b) *Caietul cu itemi* utilizat pentru versiunea românească a PRF include instrucţiunile de administrare şi toţi itemii pe care persoana evaluată trebuie să îi parcurgă pentru a completa cu succes chestionarul. Editorul care distribuie acest instrument în România a publicat caietul cu itemi într-un format reutilizabil.

c) *Foaia de răspuns* conţine secţiuni special construite pentru înregistrarea răspunsurilor la fiecare dintre cele 352 de întrebări care fac parte din Forma E a chestionarului. Foile de răspuns sunt considerate materiale consumabile, pentru fiecare administrare fiind necesară o nouă foaie de răspuns.

3.4.3. Procedurile de administrare

Fiind un instrument construit pentru măsurarea personalităţii, administrarea PRF trebuie să respecte principiile şi recomandările cu privire la administrarea instrumentelor de evaluare psihometrică.

PRF poate fi administrat individual sau în grup. Administrarea instrumentului nu implică utilizarea unor materiale speciale. În cadrul manualului tehnic şi interpretativ al PRF au fost incluse următoarele recomandări cu privire la administrare: a) testarea trebuie să se deruleze într-un mediu supervizat, în care persoanele evaluate îşi pot alege singure locul pe care îl ocupă pe durata procesului de completare; b) persoanele evaluate trebuie să fie instruite cum să completeze informaţiile solicitate în cadrul foii de răspuns; c) evaluatorii trebuie să pună la dispoziţia participanţilor creioane sau alte instrumente de scris; d) pentru o administrare optimă, persoana care coordonează administrarea trebuie să le citească celorlalţi instrucţiunile de completare; e) numărul recomandat de supraveghetori este de un supraveghetor la 40 de participanţi; f) pentru a evita perturbarea celorlalţi atunci când persoanele evaluate au întrebări, ideal ar fi ca acestea să anunţe supraveghetorul, iar el să se deplaseze la locul în care se află persoana respectivă; g)

participanţii trebuie să fie încurajaţi să completeze chestionarul rapid şi cu atenţie, iar în situaţia în care timpul alocat testării este limitat, supraveghetorii trebuie să anunţe periodic timpul rămas; i) la primirea foilor de răspuns se recomandă inspecţia vizuală a acestora în vederea identificării unor informaţii sau răspunsuri lipsă; j) persoanele evaluate trebuie să fie informate cu privire la scopul testării şi la limitele confidenţialităţii (Jackson, 1999).

3.4.4. Instrucţiunile de administrare

În România, PRF poate fi administrat în format creion-hârtie sau computerizat. În versiunea creion-hârtie, instrucţiunile pentru completare se găsesc pe prima pagină a caietului de testare, caiet care conţine şi toţi itemii chestionarului. Persoanele evaluate nu ar trebui să scrie nimic pe caietul cu itemi. Informaţiile personale şi răspunsurile la cele 352 de întrebări trebuie completate pe foaia de răspuns pe care participanţii au primit-o alături de caietul de itemi. În cazul administrării computerizate, înainte de a prezenta ecranele care includ itemii, persoanele evaluate trebuie să parcurgă instrucţiunile pentru completarea chestionarului. În această formă de administrare, persoanele evaluate au posibilitatea de a reveni la ecrane anterioare şi de a modifica răspunsurile la întrebările anterioare. Toate aceste modificări trebuie efectuate înainte ca participantul să fi apăsat butonul de finalizare a completării şi transmitere a datelor.

3.5. Interpretarea

3.5.1. Semnificaţia dimensiunilor

În continuare vom discuta cele 22 de scale primare din cadrul PRF. Pentru fiecare scală vor fi prezentate definiţiile, descrierile comportamentale şi adjectivale ale scorurilor scăzute şi ale scorurilor ridicate.

Scalele PRF pot fi încadrate în şase grupaje de scale în funcţie de categoriile conceptuale măsurate în cadrul fiecărei scale. Acestea sunt:

- Exprimarea *vs* Controlul impulsurilor: Impulsivitate, Schimbare, Evitarea pericolelor, Ordine, Structurare cognitivă;
- Orientarea către muncă şi joacă: Realizare, Perseverenţă, Joacă;
- Orientarea către acceptarea coordonării: Nevoie de sprijin, Autonomie;
- Orientarea intelectuală şi estetică: Înţelegere, Simţ estetic;
- Ascendenţa: Dominanţă, Devalorizare personală;
- Măsuri ale gradului şi calităţii funcţionării interpersonale: Afiliere, Altruism, Exhibiţie, Recunoaştere socială, Agresivitate, Apărare (Jackson, 1999).

Trebuie precizat faptul că gruparea scalelor în aceste categorii conceptuale a fost realizată în funcţie de două criterii: suprapunerea în semnificaţia scalelor şi rezultatele analizelor factoriale.

Pentru a nu altera semnificaţia şi interpretarea scalelor PRF, descrierile de mai jos se bazează pe informaţiile incluse în cadrul manualului interpretativ al PRF (Jackson, 1999).

a) Devalorizare personală (*Abasement*). Această scală a fost construită pentru a măsura atitudinea şi comportamentul persoanelor faţă de asumarea vinovăţiei sau faţă de acceptarea sau respingerea criticilor. Cei care prezintă scoruri mari manifestă un grad ridicat de modestie şi tind să accepte acuze şi critici nemeritate. Aceste persoane au în general o atitudine denigratoare faţă de propria persoană, tind să se scuze şi să fie obediente (Jackson, 1999). Cele care obţin scoruri scăzute pe această scală au o părere bună despre ele însele, nu permit altora să profite de bunăvoinţa lor şi nu îşi asumă vina pentru greşelile proprii sau ale altora, fiind percepute ca având o atitudine de superioritate faţă de ceilalţi sau ca fiind arogante.

b) Realizare (*Achievement*). Această scală a fost construită pentru a măsura ambiţia persoanelor, orientarea acestora spre obiective profesionale, investiţia resurselor şi eforturilor în plan profesional. Persoanele care obţin scoruri ridicate vizează scopuri pe termen lung şi îşi doresc să realizeze sarcini cu un grad ridicat de complexitate. Sunt ambiţioase, competitive şi doresc să se perfecţioneze. Acele persoane care obţin scoruri scăzute preferă să îşi stabilească obiective modeste şi o muncă relativ uşoară, care să nu presupună provocări. Le lipseşte motivaţia, nefiind competitive sau perfecţioniste.

c) Afiliere (*Affiliation*). Scala Afiliere surprinde orientarea persoanelor către interacţiuni interpersonale, către o relaţionare plăcută cu ceilalţi, fiind caracterizate de amabilitate. Cei care au scoruri ridicate caută interacţiunile, implicarea în relaţii interpersonale, construirea şi menţinerea unor relaţii de prietenie. Sunt considerate loiale, amabile şi orientate spre cooperare. Persoanele care obţin scoruri scăzute pe această scală preferă singurătatea, în general nedorindu-şi să fie în preajma altor persoane. Ele nu au iniţiativă în interacţiuni sociale.

d) Agresivitate (*Aggression*). Această scală surprinde o orientare spre conflicte interpersonale şi tendinţele agresive sau răzbunătoare. Persoanele care obţin scoruri elevate sunt caracterizate ca fiind orientate spre dispute, având o dispoziţie iritabilă, cu reacţii ce pot fi dăunătoare celorlalţi. De asemenea, manifestă atitudini şi comportamente ameninţătoare şi agresive. Persoanele caracterizate de scoruri scăzute pe scala Agresivitate sunt caracterizate de calm şi tact în relaţiile cu ceilalţi şi evită exprimarea furiei la nivel fizic.

e) Autonomie (*Autonomy*). Scala Autonomie se referă la gradul de libertate şi independenţă al persoanelor faţă de persoane şi norme. De asemenea, scala surprinde permeabilitatea la sugestiile sau la indicaţiile primite de la alte persoane. Scorurile înalte la această dimensiune indică tendinţa de neasumare a obligaţiilor şi preferinţa de a manifesta atitudini rebele, în special în contextele caracterizate de constrângeri. Persoanele care au scoruri scăzute preferă să se conformeze şi să

manifeste o abordare convenţională în decizii şi comportament.

f) Schimbare (*Change*). Această scală măsoară orientarea persoanelor spre experienţe noi, dispoziţia lor spre a-şi schimba opiniile, atitudinile şi preferinţele pentru stabilitate. Persoanele cu scoruri ridicate pe această scală sunt caracterizate de tendinţa de a-şi schimba frecvent opiniile şi valorile, de a prefera varietatea în locul rutinei, fiind percepute drept flexibile, adaptabile, dar şi inconsecvente sau capricioase. Cei care obţin scoruri scăzute preferă rutina şi mediile familiare în care lucrurile sunt predictabile şi au continuitate, fiind consideraţi statornici sau chiar inflexibili.

g) Structurare cognitivă (*Cognitive Structure*). Această scală surprinde comportamente de susţinere sau de respingere a structurii şi nevoia de a primi informaţii înainte de luarea unor decizii. Scorurile înalte pe această scală descriu persoane care doresc să aibă informaţii clare şi complete în baza cărora să ia decizii, sunt perfecţioniste şi riguroase. Cele care obţin scoruri scăzute la această scală nu preferă un program bine stabilit de lucru şi tind să nu se implice în activităţi cu efort cognitiv susţinut, fiind percepute ca imprecise şi indisciplinate.

h) Apărare (*Defendance*). Această scală surprinde tendinţa individului de a manifesta atitudini defensive în mediul social, de a fi ofensat în relaţiile interpersonale, precum şi modul în care reacţionează la critică. Cei care obţin scoruri ridicate sunt descrişi ca fiind sensibili la critică şi se pot simţi jigniţi chiar de lucruri mărunte, fiind percepuţi ca având o atitudine ostilă şi suspicioasă. Cei care au scoruri scăzute îşi recunosc propriile greşeli, sunt receptivi la critică şi îşi schimbă propriile opinii.

i) Dominanţă (*Dominance*). Scala Dominanţă surprinde atitudinea persoanelor faţă de poziţiile de putere şi autoritate, precum şi comportamentele active de căutare sau de evitare a acestor poziţii. Cele care obţin scoruri ridicate îşi exprimă tranşant opiniile, sunt preocupate de a exercita controlul şi manifestă o abordare asertivă şi persuasivă, făcându-le plăcere să manifeste autoritatea şi controlul. Persoanelor care au scoruri scăzute nu le place să îşi impună punctul de vedere sau să îi coordoneze pe ceilalţi, fiind percepute drept pasive.

j) Rezistenţă (*Endurance*). Scala Rezistenţă identifică tendinţele de a persista în rezolvarea unor probleme şi disponibilitatea de a depune eforturi semnificative pentru depăşirea unor obstacole. Scorurile înalte la această scală reflectă determinarea şi perseverenţa în sarcină. Cei care au scoruri ridicate îşi urmăresc cu fermitate scopurile, având energia şi puterea de face faţă problemelor dificile. Scorurile scăzute caracterizează persoanele care tind să renunţe cu uşurinţă atunci când se confruntă cu dificultăţi, preferând să renunţe în faţa obstacolelor.

k) Exhibiţie (*Exhibition*). Această scală surprinde comportamente de căutare şi, respectiv, de evitare a atragerii atenţiei grupului social. Persoanele care obţin scoruri înalte caută în mod activ să atragă atenţia celorlalţi, să fie remarcate, comportamentul lor fiind caracterizat de teatralitate. De asemenea, pot fascina prin expresivitatea şi exuberanţa manifestate. Cei care au scoruri scăzute prezintă o tendinţă de evitare a atenţiei sociale, fiind mai degrabă retraşi şi timizi.

l) Evitarea pericolelor (*Harm Avoidance*). Scala desemnează comportamente de căutare sau de

respingere a situaţiilor care implică activităţi considerate periculoase. Scorurile înalte identifică persoane care evită situaţiile periculoase sau riscante şi acordă o atenţie deosebită aspectelor care ţin de siguranţa personală. Prin urmare, sunt percepute ca fiind precaute şi lipsite de spirit de aventură. Cei care obţin scoruri scăzute pe această scală caută constant situaţiile-limită, pline de riscuri sau de pericole, „senzaţiile tari".

m) Impulsivitate (*Impulsivity*). Această scală reflectă modul în care persoanele manifestă deliberare în comportament sau decizii şi măsura în care se bazează pe spontaneitate sau control. Cei care obţin scoruri înalte la această scală au tendinţa de a reacţiona sub impulsul de moment, fiind percepute drept spontane, fără inhibiţii şi imprudente. Persoanele care obţin scoruri scăzute tind să acţioneze cu calm şi deliberare, preferând prudenţa în acţiuni şi decizii.

n) Grijă (*Nurturance*). Această scală a fost construită pentru a măsura orientarea către a-i ajuta pe ceilalţi şi gradul în care persoanele înţeleg că ceilalţi au nevoie de ajutor. Cei care obţin scoruri înalte tind să se dedice asistării celorlalţi, manifestând o atenţie deosebită în interacţiuni cu persoanele care au dizabilităţi, nevoi speciale, cu copiii sau cu bătrânii. Persoanele care obţin scoruri scăzute au o sensibilitate scăzută la problemele celorlalţi, fiind percepute ca egoiste şi lipsite de empatie.

o) Ordine (*Order*). Scala Ordine a fost construită pentru a măsura gradul de organizare personală, identificând şi modul în care persoanele investesc resurse şi timp pentru planificarea activităţilor profesionale şi personale. Cei care obţin scoruri ridicate la această scală tind să acorde o atenţie deosebită menţinerii ordinii şi organizării, sunt foarte atenţi la detalii, metodici şi disciplinaţi. În acelaşi timp, persoanele care obţin scoruri scăzute la această scală nu sunt preocupate de organizare şi de exactitate.

p) Joacă (*Play*). Scala Joacă a fost construită pentru a măsura preferinţa pentru implicarea în activităţi amuzante, plăcute, precum activităţile sociale, sporturile, dar şi simţul umorului. Persoanele care obţin scoruri înalte se implică frecvent în activităţi amuzante, generând o atmosferă plăcută, fiind percepute drept voioase, relaxate şi lipsite de griji. Cei care au scoruri scăzute sunt percepuţi ca fiind serioşi în comportament şi în interacţiuni, manifestând formalism şi sobrietate.

q) Simţ estetic (*Sentience*). Scala desemnează gradul de receptivitate şi atenţia pe care persoanele o acordă aspectelor estetice. Cei caracterizaţi de scoruri mari pot observa şi diferenţia cu uşurinţă între diferite sunete, culori, arome sau gusturi, fiind receptivi la experienţe diverse. Persoanele care tind să obţină scoruri semnificativ sub medie nu sunt atrase de artă sau natură şi nu apreciază experienţele estetice.

r) Recunoaştere socială (*Social Recognition*). Scala surprinde propensiunea personală către a primi recunoaştere şi apreciere în medii sociale. Cei care au scoruri ridicate la această scală sunt preocupaţi să obţină aprecierea şi admiraţia celorlalţi, fiind amabili şi atenţi la eticheta socială. Persoanele care au scoruri scăzute sunt indiferente la opiniile celorlalţi, fiind percepute drept nonconformiste.

s) Nevoie de sprijin (*Succorance*). Această scală surprinde comportamente active de căutare a ajutorului sau a sprijinului. Persoanele care obţin scoruri înalte la această scală caută de obicei sprijinul şi confirmarea celorlalţi, având nevoie de protecţia şi sfaturile altora. Cei care obţin scoruri scăzute au încredere în judecăţile proprii şi se pot descurca singuri, neavând nevoie de sprijin.

t) Înţelegere (*Understanding*). Această scală surprinde curiozitatea persoanelor, gradul în care acestea manifestă interes şi preocupare în registrul intelectual. Persoanele care obţin scoruri înalte sunt interesate să înţeleagă informaţii din mai multe domenii, să analizeze şi să integreze informaţii multiple. Cei care obţin scoruri scăzute sunt foarte puţin interesaţi de teme intelectuale sau academice, bazându-şi opiniile pe informaţii pe care le obţin din viaţa şi experienţa cotidiene.

Fiind un chestionar de personalitate care surprinde un număr mare de dimensiuni, *Formularul de Studiu al Personalităţii* poate fi utilizat în mai multe arii ale psihologiei aplicate. Zonele principale de utilitate ale PRF sunt: psihologia clinică şi psihologia sănătăţii, psihologia organizaţională, psihologia educaţională. Fiind unul dintre chestionarele de personalitate folosite la scară largă la nivel internaţional, utilitatea PRF pentru fiecare din zonele menţionate mai sus a fost demonstrată prin studii ştiinţifice publicate în reviste de specialitate.

3.5.2. Interpretarea PRF în psihologia clinică şi psihologia sănătăţii. Psihologie clinică şi psihoterapie

PRF poate fi utilizat cu succes atât în psihologia clinică, unde poate asista specialistul în extragerea unor informaţii relevante pentru stabilirea diagnosticului, cât şi în psihoterapie, unde îi poate oferi informaţii importante despre anumite tipare comportamentale ale clienţilor şi despre resursele care pot fi accesate cu succes în cadrul demersului terapeutic.

Una dintre ariile în care aplicarea PRF poate contribui la validitatea procesului de stabilire a diagnosticului este aceea a tulburărilor comportamentului alimentar. Astfel, s-a constatat că şapte dintre scalele PRF manifestă relaţii semnificative cu diferiţi indicatori obiectivi ai masei corporale (schimbarea masei corporale, greutate actuală) şi cu diferite instrumente care evaluează tulburări ale comportamentului alimentar (de exemplu, scala de control/abţinere şi testul pentru atitudini legate de stilul alimentar (Aronson, Fredman şi Gabriel, 1988). Există mai multe dimensiuni ale PRF care prezintă relaţii semnificative cu dimensiuni relevante pentru tulburările comportamentului alimentar. De exemplu, dimensiunile structurare cognitivă şi ordine se corelează semnificativ cu modificarea greutăţii corporale. Scalele Dezirabilitate, Înţelegere, Impulsivitate şi Evitarea pericolelor prezintă relaţii semnificative cu Structurarea cognitivă, Ordinea cu modificarea greutăţii corporale, Evitarea pericolelor cu scala de control al comportamentului alimentar. Dimensiunea recunoaştere socială are o relaţie semnificativă cu scorurile la testul pentru atitudini

legate de stilul alimentar (Aronson *et al.*, 1988).

Studii similare realizate cu PRF vizează consumul de alcool. Astfel, pacienţii alcoolici cu un IQ peste medie tind să manifeste mai multe comportamente specifice următoarelor scale: Înţelegere ($r = 0,31$, $p < 0,01$), Agresivitate ($r = 0,23$, $p < 0,05$) şi mai puţine comportamente asociate cu scala Devalorizare personală ($r = 0,23$, $p < 0,05$) (Gross şi Nerviano, 1973).

PRF se dovedeşte a fi un instrument util şi în identificarea ideaţiei suicidare la adolescenţi. Rezultatele studiilor arată că adolescentele care manifestă tendinţe suicidare şi abuz de substanţe tind să obţină scoruri semnificativ mai înalte pe scalele: Impulsivitate, Agresivitate, Recunoaştere socială, dar şi scoruri mai scăzute la scala Evitarea pericolelor, comparativ cu un grup de adolescente extras din populaţia generală (Hull-Blanks, Kerr şi Robinson Kurpius, 2004).

Utilitatea PRF în psihoterapie este legată de două direcţii majore: diagnoza progresului terapeutic (gradul în care se modifică diferite tipare ale scalelor asociate unei categorii nosologice în urma aplicării unor intervenţii psihoterapeutice) şi modificarea scalelor ca urmare a intervenţiilor axate pe dezvoltarea abilităţilor şi competenţei sociale. Astfel, majoritatea scalelor PRF par să fie sensibile la criteriile utilizate în programele de dezvoltare a competenţei sociale. Mai mult, modificări importante par să fie specifice scalelor Afiliere şi Exhibiţie (Mungas *et al.*, 1979). Pentru specialiştii în psihoterapie, PRF se poate dovedi un instrument deosebit de util, în special atunci când aceştia au cunoştinţe extinse despre semnificaţia scalelor, principiile interpretative şi caracteristicile psihometrice ale instrumentului. În acelaşi timp, interpretarea fiecărui profil individual reprezintă un proces care combină abordările cantitative cu cele calitative, detalierea lor depăşind obiectivele acestui capitol.

3.5.3. Sănătatea, stresul şi confortul psihologic

PRF a fost utilizat pentru a explora relaţia dintre personalitate şi diferite constructe relevante din domeniul stresului şi confortului psihologic. Lee şi Hughes (2014) au analizat relaţia dintre trăsătura dominanţă şi funcţionalitatea cardiovasculară şi stresul social. Cercetarea a relevat că persoanele preocupate de control şi de manifestări autoritare faţă de alte persoane (au scoruri ridicate la scala dominanţă) au anumite probleme de natură cardiovasculară şi o adaptare mai slabă la stresul social. Un alt studiu a analizat relevanţa nevoii de realizare pentru *burnout* şi pentru intenţia de a pleca dintr-un context educaţional (Moneta, 2011). În mod specific, autorul demonstrează că persoanele cu un nivel ridicat al nevoii de realizare, adică cele preocupate de atingerea unor scopuri pe termen lung şi care sunt dispuse să depună eforturile necesare pentru a avea performanţe, au un nivel mai scăzut al componentelor *burnout*-ului (*i.e.*, epuizare emoţională, cinism, ineficienţă profesională). Mai mult, acest studiu relevă şi o corelaţie negativă între nevoia de realizare şi intenţia de a părăsi organizaţia, legătură mediată de *burnout*. Astfel, rezultatele evidenţiază faptul că nevoia de realizare ar putea fi un predictor relevant al *burnout*-ului, alături de

diferite solicitări sau incompatibilităţi de la locul de muncă. Studiul realizat de Rosenfield, Lennon şi Raskin White (2005) s-a centrat pe analiza implicaţiilor schemelor de autosalienţă ale adolescenţilor pentru sănătatea meintală, adică pe modul în care persoana îşi acordă importanţă sieşi şi altora. Scalele PRF utilizate au fost autonomia, grija, dominanţa şi devalorizarea. Rezultatele studiului au arătat că schemele de autosalienţă sunt legate de sănătatea mintală a indivizilor: cei care acordă celorlalţi o mai mare importanţă decât propriei persoane tind să devină mai vulnerabili la depresie, anxietate şi fobii. În acelaşi timp, cei care se pun pe sine în centru într-o prea mare măsură au predispoziţia de a manifesta acte negative faţă de ceilalţi. Prin urmare, rezultatele evidenţiază că un echilibru între atenţia acordată propriei persoane şi celorlalţi şi relaţiilor cu aceştia sunt legate de confortul psihologic al persoanei, de bunăstarea psihologică a acesteia.

3.5.4. Interpretarea PRF în psihologia organizaţională

Printre contextele de evaluare în care PRF poate fi utilizat eficient se numără: evaluarea potenţialului de leadership, a compatibilităţii între manageri şi diferite persoane din cadrul echipei, analizele de echipă, precum şi identificarea talentelor. În mod specific, în continuare sunt prezentate aspecte relevante legate de evaluarea şi selecţia personalului şi de leadership.

Deciziile de selecţie au de cele mai multe ori un scop predictiv. De asemenea, majoritatea evaluărilor de personal realizate în medii organizaţionale vizează realizarea unor inferenţe cu privire la performanţa profesională individuală. Deşi abilitatea mintală generală joacă un rol extrem de important în explicarea varianţei performanţei profesionale, variabilele care ţin de personalitate contribuie şi ele la explicarea varianţei performanţei profesionale (Schmidt şi Hunter, 1999). Important de reţinut: relaţia dintre scalele PRF şi performanţa profesională în diferite contexte de muncă a fost demonstrată în cadrul mai multor studii.

Unul dintre domeniile în care evaluarea psihologică are un rol extrem de important este selecţia personalului care lucrează în aviaţie. Datorită caracteristicilor psihometrice excelente, PRF a fost integrat în multiple modele de predicţie pentru performanţa profesională a personalului activ din industria aeronautică. De exemplu, au fost identificate relaţii semnificative între performanţa în training a piloţilor care se aflau în programul de calificare profesională şi anumite dimensiuni ale PRF (Joaquin, 1980). Un model de estimare a performanţei piloţilor de avioane în cadrul căruia sunt incluse abilitatea mintală generală şi anumite variabile măsurate are o capacitate de predicţie a performanţei de 46% (Dolgin şi Gibb, 1989).

Alte studii identifică relaţii semnificative între diferite criterii de performanţă pentru contabili şi diferite scale ale PRF. Aceste scale par să aibă potenţial predictiv în raport cu criterii de performanţă atât obiective, cât şi subiective, pentru profesia de contabil. Astfel, au fost identificate corelaţii semnificative între factorii generali extraşi din PRF (impuls, muncă, direcţionare, intelect,

ascendenţă şi factorul interpersonal) şi criterii specifice de performanţă cum ar fi: capacităţi tehnice, promptitudine, relaţia cu clienţii, cooperare, etică, criterii globale. Factorii PRF care manifestă relaţiile cele mai puternice cu performanţa contabililor sunt: munca (0,29, $p < 0,001$) şi factorul interpersonal (0,36, $p < 0,001$) (Day şi Silverman, 1989).

Pe lângă utilitatea PRF în predicţia performanţelor profesionale pentru posturi fără responsabilităţi manageriale, există mai multe studii care demonstrează utilitatea PRF în identificarea stilului managerial, a nivelului managerial sau a eficienţei manageriale. Astfel, ţinând cont de variabila gen, au fost identificate diferenţe semnificative între bărbaţi şi femei (atât manageri, cât şi persoane care nu sunt în poziţii de conducere) în ceea ce priveşte altruismul, bărbaţii obţinând scoruri semnificativ mai scăzute comparativ cu femeile (Brenner şi Greenhouse, 1979). PRF se dovedeşte a fi un instrument util în predicţia performanţelor profesionale tipice, evaluarea abilităţii mintale generale fiind cea care poate identifica mai eficient performanţa profesională superioară (Marcus, Goffin, Johnston şi Rothstein, 2007).

Având în vedere corelaţiile relativ scăzute dintre trăsăturile de personalitate şi factorul general al performanţei profesionale, se recomandă aplicarea PRF doar pentru măsurarea criteriilor relaţionate obiectiv cu performanţa sau utilizarea acestuia pentru validitatea sa incrementală în măsurarea anumitor criterii. De asemenea, PRF poate fi exploatat eficient în companii atunci când procesul decizional în selecţie se bazează pe studii care explorează validitatea instrumentului în contextul sau în organizaţia respectivă.

Diferite studii au fost realizate pentru a surprinde implicaţiile dimensiunilor personalităţii pentru aspecte ale leadershipului. În mod specific, Ehrhart şi Klein (2001) au urmărit să identifice acele caracteristici ale angajaţilor care ar putea explica preferinţa lor pentru liderii carismatici orientaţi spre sarcină sau orientaţi spre relaţii. Rezultatele autorilor au evidenţiat că aceleaşi comportamente ale liderilor pot fi percepute şi interpretate diferit de angajaţi. În ceea ce priveşte personalitatea, rezultatele au evidenţiat că aspectele legate de asumarea riscului nu se corelează cu preferinţele angajaţilor pentru un anumit stil de leadership, chiar dacă, într-o mică măsură, studiul a evidenţiat că persoanele preocupate de stima de sine preferă liderii orientaţi spre sarcină. Deşi rezultatele acestui studiu nu oferă o imagine clară despre relaţia dintre angajaţi şi lideri, aduce în discuţie o problematică importantă în studiile asupra procesului conducerii – relaţia şi potrivirea între lideri şi cei care îi urmează.

Studiul lui Pratch şi Jacobowitz (1986) a analizat, la bărbaţi şi femei, orientarea motivaţională de tip agentic – ce include dimensiuni precum realizarea şi agresivitatea – şi cea de tip comunitar – ce include dimensiuni precum afilierea şi grija. Rezultatele au evidenţiat că bărbaţii tind să se descrie ca având mai multe calităţi de tip agentic, de altfel considerate, în mod stereotipic, masculine, iar femeile ca având mai degrabă calităţi de tip comunitar, conform stereotipului feminin. Studiul a mai evidenţiat că femeile care au un stil masculin de conducere (de tip agentic) sunt în mod negativ percepute ca lideri, pe când liderii masculini care abordează un stil feminin de

conducere (de tip comunitar) nu sunt consideraţi ca fiind în dezavantaj. Acest studiu atrage atenţia asupra problematicii genului în leadership şi asupra faptului că bărbaţii pot avea o flexibilitate mai mare în folosirea diferitelor stiluri şi riscuri mai scăzute. Dintr-o altă perspectivă, Goffin, Rothstein şi Johnston (1996) au analizat rolul centrelor de evaluare şi al personalităţii în predicţia performanţei manageriale, testând în mod specific scalele dominanţă, realizare şi exhibiţie. Rezultatele au evidenţiat că personalitatea este cel puţin la fel de utilă precum centrele de evaluare în predicţia performanţei.

Gellatly, Paunonen, Meyer, Jackson şi Griffin (1991) au demonstrat că, atunci când abilităţile cognitive sunt menţinute sub control, predictorii de personalitate sunt asociaţi cu un nivel ridicat al competenţei manageriale şi cu atitudini pozitive faţă de muncă. În mod specific, managerii cu scoruri ridicate la impulsivitate au avut şi o satisfacţie mai scăzută în muncă, iar cei cu trăsături legate de adaptarea la ceilalţi şi de acordarea de ajutor au fost evaluaţi mai bine în ceea ce priveşte practicile orientate către client şi cele administrative. De asemenea, managerii care preferă rutina au şi un nivel mai ridicat al satisfacţiei şi o preferinţă, evident, pentru sarcinile rutiniere. În plus, cei cu un scor ridicat la autonomie au fost percepuţi ca fiind mai competenţi în pregătirea rapoartelor scrise şi în comunicarea verbală sau în managementul departamentului.

3.5.5. Interpretarea PRF în psihologia educaţională

În psihologia educaţională întâlnim un volum cel puţin la fel de ridicat al cercetărilor care au folosit PRF. Crawford (1978) a fost interesat de modul în care nivelul de dificultate în instruirea studenţilor este legat atât de tipurile de materiale folosite, cât şi de caracteristicile lor personale. În mod specific, studiul experimental a relevat în cazul studenţilor cu o nevoie crescută de realizare rezultate mult mai bune în posttest, dacă a crescut dificultatea. Acest studiu este relevant pentru că arată cum anumite caracteristici personale ar trebui luate în considerare, alături de cele cognitive, în crearea programelor educaţionale care să maximizeze reuşita procesului de învăţare. Fruen, Rothman şi Steiner (1974) au studiat diferenţele de gen dintre candidaţii la şcolile cu profil medical. Studiul lor a relevat diferenţe semnificative între bărbaţi şi femei la jumătate dintre scalele PRF. În mod specific, bărbaţii au obţinut scoruri mai mari pe scale precum dominanţa sau exhibiţia, iar femeile pe scale precum grija sau înţelegerea. De asemenea, bărbaţii au obţinut scoruri mai mari decât femeile pe scalele agresivitate, rezistenţă şi anduranţă, iar femeile au scoruri mai mari la nevoia de afiliere. Mai mult, autorii evidenţiază că au existat diferenţe mai mari decât cele de gen între candidaţii testaţi şi populaţia generală de candidaţi la facultate în cadrul fiecărui grup. Cei care doresc să se înscrie la facultatea de medicină se descriu ca având scoruri mai mari la nevoia de realizare, perfecţionism, rezistenţă, ordine şi înţelegere şi, respectiv, mai scăzute la agresivitate, exhibiţie, impulsivitate, joacă şi recunoaştere socială. Autorii atrag atenţia asupra necesităţii realizării unor studii care să clarifice şi să aprofundeze această direcţie,

deoarece într-un mediu educaţional concurenţial caracteristicile personale pot fi relevante în alegerea celor mai buni candidaţi.

Fără a părăsi mediul educaţional, însă făcând referire la cei care ghidează învăţarea, Bridgwater (1981) oferă, prin studiul său, informaţii relevante pentru validitatea de construct a PRF, analizând diferenţe pe scale în funcţie de anumite criterii demografice la instructorii de schi. Spre exemplu, studiul a evidenţiat că participanţii mai în vârstă par să fie mai puţin sensibili la critică şi se acceptă pe sine într-o mai mare măsură. Participanţii cu un nivel mai ridicat al educaţiei s-au descris ca fiind analitici şi perseverenţi în urmărirea scopurilor pe termen lung, iar cei mai experimentaţi au obţinut scoruri mai mari pe scala orientare spre realizare.

Dintr-o perspectivă longitudinală, Laosa, Swartz şi Wizke (1975) au studiat timp de şase ani relaţia dintre caracteristicile cognitive şi cele de personalitate ale elevilor, judecăţile profesorilor asupra elevilor şi performanţa şcolară. Rezultatele au relevat că evaluările profesorilor depind de clasa la care se raportează – spre exemplu, la clasa a X-a, profesorii tind să îi evalueze mai pozitiv pe elevii mai inteligenţi, iar la clasa a XII-a, profesorii îi evaluează mai pozitiv pe elevii descrişi ca fiind ambiţioşi şi lucrează asiduu, dar şi pe cei perseverenţi şi care oferă sprijin altora şi, respectiv, negativ pe cei care vor să fie în centrul atenţiei. Această transformare în evaluare de-a lungul timpului poate contribui la înţelegerea aspectelor importante pentru profesori în procesul educaţional şi a posibilităţii ca aceştia să evalueze pozitiv aspecte relevante în atingerea scopurilor educaţionale la diferite vârste ale elevilor. Studiul mai recent realizat de Csikszentmihalyi şi Wong (1991, 2014) analizează rolul personalităţii şi al factorilor motivaţionali pentru performanţa academică. Deşi nu s-a găsit o relaţie între factorul de orientare către muncă (care include scale precum nevoia de realizare, rezistenţa sau ordinea) şi motivaţia intrinsecă în timpul studiilor (care se referă la plăcerea de a studia), orientarea către muncă a avut un efect pozitiv semnificativ asupra timpului petrecut cu studiul. Rezultatele sugerează că, ţinând sub control abilitatea cognitivă, în cazul elevilor care doresc să realizeze sarcini dificile, dar cărora nu le place ambiguitatea, care au nevoie de ordine, îşi pot controla impulsurile şi amână gratificarea imediată se înregistrează o mai mare probabilitate de a fi buni la şcoală. În plus, orientarea către muncă a avut atât efecte directe, cât şi indirecte asupra notelor obţinute. Autorii consideră că este important ca profesorii să îi ajute pe studenţi să fie atraşi de sarcinile care presupun provocări şi să faciliteze autonomia şi iniţiativa studenţilor în procesul de învăţare, astfel încât această activitate să aibă şanse mai mari să fie percepută ca fiind plăcută.

Bibliografie

Allen, J.P., Urso, N., & Burger, G. (1982). Structure of personality needs in a young, deviant, male population. *Professional Psychology*, *13*, 744-751.

Allport, G.W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

Aronson, H., Fredman, D., & Gabriel, M. (1988). Personality correlates of eating attitudes in a nonclinical sample. *International Journal of Eating Disorders*, *9*, 103-107.

Brenner, O.C., & Greenhaus, J.H. (1979). Managerial status, sex and selected personality characteristics. *Journal of Management*, *5*, 107-113.

Bridgwater, C.A. (1981). Construct validity of the personality research form: Further evidence. *Educational and Psychological Measurement*, *41*, 533-535.

Burisch, M. (1984). Approaches to Personality Inventory Construction. *American Psychologist*, *39*, 214-227.

Crawford, J. (1978). Interaction of learner characteristics with the difficulty level of the instruction. *Journal of Educational Psychology*, *70*, 523-531.

Csikszentmihalyi, M. (2014). Applications of flow in human development and education. Disponibil la: http://doi.org/10.1007/978-94-017-9094-9.

Day, D.V., & Silverman, S.B. (1989). Personality and job performance: Evidence of incremental validity. *Personnel Psychology*, *42*, 25-36.

Dolgin, D.L., & Gibb, G.D. (1989). Personality assessment in aviator selection. În R.S. Jensen (ed.), *Aviation psychology*. Brookfield, VT: Gower.

Ehrhart, M.G., & Klein, K.J. (2001). Predicting followers' preferences for charismatic leadership: The influence of follower values and personality. *Leadership Quarterly*, *12*, 153-179. Disponibil la http://doi.org/10.1016/S1048-9843(01)00074-1.

Freedheim, D.K., & Weiner, I.B. (2003). *Handbook of psychology: History of psychology* (v*ol. 1*). New Jersey: John Wiley & Sons Inc.

Fruen, M.A., Rothman, A.I., & Steiner, J.W. (1974). Comparison of characteristics of male and female medical school applicants. *Journal of Medical Education*, *49*, 137-145.

Gellatly, I.R., Paunonen, S.V., Meyer, J.P., Jackson, D.N., & Goffin, R.D. (1991). Personality, vocational interest, and cognitive predictors of managerial job performance and satisfaction. *Personality and Individual Differences*, *12*, 221-231. Disponibil la http://doi.org/10.1016/0191-8869(91)90108-N.

Goffin, R.D., Rothstein, M.G., & Johnston, N.G. (1996). Personality testing and the assessment center: Incremental validity for managerial selection. *Journal of Applied Psychology*, *81*(*6*), 746-756. Disponibil la http://doi.org/10.1037/0021-9010.81.6.746.

Gross, W.F., & Nerviano, V.J. (1973). The use of personality research form with alcoholics: Effects of age and IQ. *Journal of Clinical Psychology*, *29*, 263-382.

Hull-Blanks, E.E., Kerr, B.A., & Robinson Kurpius, S.E. (2004). Risk factors of suicidal ideations and attempts in talented, at-risk girls. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, *34*, 267-276.

Jackson, D.N. (1999). *Personality research form technical manual*. Port Huron: Sigma Assessment

Systems.

Joaquin, J.B. (1980). *The personality Research Form and its utility in predicting undergradute pilot training performance in the Canadian Forces*. Canadian Forces Personnel Applied Research Unit. Willowdale: Ontario.

Katsiyannis, A., Zhang, D., Barrett, D.E., & Flaska, T. (2004). Background and psychosocial variables associated with recidivism among adolescent males: A 3-year investigation. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, *12*, 23-29.

Laosa, L.M., Swartz, J.D., & Witzke, D.B. (1975). Cognitive and personality characteristics of high school students as predictors of the way they are rated by their teachers: A longitudinal study. *Journal of Educational Psychology*, *67*, 866-872.

Lee, E.M., & Hughes, B.M. (2014). Trait dominance is associated with vascular cardiovascular responses, and attenuated habituation, to social stress. *International Journal of Psychophysiology*, *92*, 79-84. Disponibil la http://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2014.03.001.

Marcus, B., Goffin, R.D., Johnston, N.G., & Rothstein M.G. (2007). Personality and cognitive ability as predictors of typical and maximum managerial performance. *Human Performance*, *20*, 275-285.

Moneta, G.B. (2011). Need for achievement, burnout, and intention to leave: Testing an occupational model in educational settings. *Personality and Individual Differences*, *50*, 274-278. Disponibil la http://doi.org/10.1016/j.paid.2010.10.002.

Mungas, D.M., Trontel, E.H., Winegardner, J., Brown, D.S, Sweeney, T.M., & Walters H.A. (1979). The Personality Research Form as a therapy outcome measure of social behavior. *Journal of Clinical Psychology*, *35*, 822-832.

Murray, H.A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.

Pratch, L., & Jacobowitz, J. (1996). Gender, motivation, and coping in the evaluation of leadership effectiveness. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, *48*, 203-220.

Rosenfield, S., Lennon, M.C., & White, H.R. (2005). The self and mental health: Self-salience and the emergence of internalizing and externalizing problems. *Journal of Health and Social Behavior*, *46*, 323-340. Disponibil la http://doi.org/10.1177/002214650504600402.

Schmidt, F.L., & Hunter, J.E. (1981). Employment testing: Old theories and new research findings. *American Psychologist*, *36*, 1128-1137.

Weiner, I.B, Graham, J.R., & Naglieri, J.A. (2003) *Handbook of Psychology Assessment Psychology* (*vol. 10*). New Jersey: John Wiley & Sons Inc.

Capitolul 4

Chestionarele Eysenck pentru Adulţi: Chestionarul de Personalitate Eysenck (EPQ-R) şi Chestionarul de Impulsivitate Eysenck (IVE)

Romeo Zeno Creţu

Chestionarul de Personalitate Eysenck (*Eysenck Personality Questionnaire*, EPQ) este un instrument psihometric clasic, rafinat de-a lungul mai multor decenii de cercetare de către Hans J. Eysenck şi colaboratorii săi (1952-1992). EPQ a fost creat să măsoare trei dimensiuni puternic înrădăcinate biologic: Nevrotismul, Extraversiunea şi Psihotismul. Aceste dimensiuni au fost considerate fundamentale pentru descrierea şi explicarea personalităţii: chestionarul a cunoscut o multitudine de versiuni, ultima fiind EPQ-R (cu o formă lungă, una scurtă şi una abreviată). O extindere a EPQ a constituit-o chestionarul *Impulsiveness-Venturesomeness-Empathy*, cunoscut sub acronimul IVE. Toate acestea au fost considerate dimensiuni primare, plasate în spaţiul tridimensional al superfactorilor P, E şi N, astfel încât să ofere o descriere cât mai completă a personalităţii. Toate aceste chestionare (EPQ-R în forma scurtă şi lungă şi IVE) sunt cunoscute drept Scalele Eysenck pentru Adulţi.

EPQ-R conţine 106 itemi dihotomici şi măsoară, pe lângă triada P, E şi N, o scală de Minciună (L) cu scop de validare a profilurilor, o scală de Adicţie (A) şi una de Criminalitate (C). Forma scurtă a chestionarului conţine 48 de itemi dihotomici care măsoară aceleaşi scale. Chestionarul IVE conţine 54 de itemi dihotomici ce măsoară Impulsivitatea, Spiritul de aventură şi Empatia.

EPQ a fost studiat în toate variantele sale în mod extensiv şi este unul din chestionarele care, deşi puternic legat de istoria psihologiei, rămâne în continuare preferat, folosit de practicieni şi la fel de util ca la data dezvoltării sale. Aceasta se datorează robusteţii teoriei care stă la baza sa, caracteristicilor sale psihometrice excelente şi volumului său relativ redus de itemi.

EPQ este utilizabil în toate ariile practicii în care cunoaşterea personalităţii unui individ este utilă şi există exemple de folosire a sa în absolut toate ramurile psihologiei. Totuşi, este în mod special adecvat pentru psihologia clinică, psihologia judiciară şi alte ramuri similare.

4.1. Teoria personalităţii şi concepţia psihometrică elaborate de Eysenck

Despre multe modelări psihometrice aplicate personalităţii se poate spune că au rămas doar la suprafaţa fenomenului, întrucât s-au rezumat la alcătuirea unor sisteme descriptive sau a unor

taxonomii. Nu acelaşi lucru se poate spune despre modelul personalităţii cu trei factori fundamentali, validat în timp, plecând de la concepţia formulată iniţial de Eysenck (1947). Primele sisteme descriptive ale personalităţii generate de diverşi autori la acea dată, deşi nu dispuneau de un criteriu solid de organizare, au devenit rapid alternative concurente. Situaţia l-a condus pe Raymond B. Cattell la următoarea observaţie:

> Problema în măsurarea trăsăturilor este că acestea sunt prea multe! (…) Tendinţa psihologilor în trecut a fost de a imagina anumite trăsături particulare, precum autoritate, extraversiune (…). Mii de trăsături sunt încă neglijate, iar prejudecăţile şi preferinţele psihologilor individuali conduc către un sistem care încearcă să opereze cu cel puţin atâtea trăsături câţi psihologi există! (Cattell, 1965, p. 84).

Lipsa unui principiu de organizare a dus la proliferarea unei imagini haotice a structurii personalităţii. Analiza factorială propusă de Cattell ca soluţie la această problemă a constat în intercorelarea variabilelor-descriptori de personalitate şi în factorizarea lor în vederea extragerii unor structuri economice şi a unui număr restrâns de factori latenţi. Cattell a considerat că aceşti factori ar fi sursele primare care controlează variaţia comună a comportamentelor observate. Organizarea dimensiunilor fundamentale ale personalităţii în sistem a fost dictată de modul de intercorelare şi de saturaţia în factori a variabilelor examinate. Evident, problema celei mai bune soluţii privind numărul de factori necesari şi suficienţi pentru a reda valid structura personalităţii a generat dispute interminabile.

Eysenck a intuit că o soluţie ultimă probabil nu va fi identificată niciodată, atât timp cât căutările se bazează exclusiv pe demersuri inferenţiale. Deşi a adoptat şi a utilizat în construcţia instrumentelor sale metoda analizei factoriale, el a subliniat foarte clar faptul că simpla explorare a unor relaţii statistico-matematice între variabile nu este suficientă pentru înţelegerea şi explicarea corectă a personalităţii. El considera că analiza factorială prin raportare la un criteriu intern nu poate rezolva problema identificării factorilor fundamentali care corespund unor surse psihologice reale de variaţie. Eysenck era de părere că, în orice ştiinţă, forma forte a validării necesită identificarea unui criteriu extern, verificat experimental. Factorii identificaţi în urma unei analize factoriale trebuie să varieze convergent sau divergent cu acest criteriu, conform unei logici derivate dintr-o teorie verificată. Prin urmare, spunea autorul, analiza factorială *per se* nu poate să valideze, ci doar să identifice clusterizări sau factori care, până la o validare robustă, externă, capătă un statut provizoriu.

Conform concepţiei promovate de Eysenck, cercetarea personalităţii necesită combinarea demersurilor factorial-exploratorii cu cele ipotetico-deductive. Plecând de la concepţiile şi modelele teoretice existente şi de la rezultatele obţinute prin investigaţii empirice anterioare, cercetătorul ar trebui să formuleze şi să testeze noi ipoteze despre modul în care dimensiunile

fundamentale intervin în producerea diferenţelor la nivelul patternurilor comportamentale caracteristice indivizilor. Factorii extraşi pe baza analizei factoriale trebuie raportaţi predictiv la un criteriu de confirmare sau la un grup de control, astfel încât funcţia lor să poată fi clar stabilită. Aşa cum spunea autorul, orice teorie asupra personalităţii trebuie să se bazeze pe rezultate experimentale obţinute cu metode statistice. În consecinţă, dimensiunile fundamentale, operaţionalizate în chestionarele şi scalele de evaluare a personalităţii, ar trebui să fie formulate printr-un astfel de demers, şi nu inferate printr-un demers singular de analiză factorială. Ulterior, aceste dimensiuni ar trebui rafinate psihometric (inclusiv prin analiza factorială), ajungându-se treptat la un instrument valid, care să permită proiectarea unor demersuri empirice mai economice de validare a constructului.

În întreaga sa activitate de cercetare, Eysenck a încercat să fie consecvent acestei profesiuni de credinţă, astfel că, pentru fiecare dintre dimensiunile fundamentale ale personalităţii, operaţionalizate prin chestionarele sale, autorul a întreprins investigaţii clinice şi studii experimentale care să certifice diferenţieri interindividuale predictabile, produse de manipularea factorilor. În baza interdependenţei dintre datele experimentale şi cele factoriale, Eysenck a demonstrat că factorii pot fi înţeleşi nu în calitate de concepte denotative, aşa cum sugera Cattell, ci mai degrabă în calitate de concepte conotative.

Încă de la început, Eysenck (1947, p. 26) definea personalitatea ca „sumă totală a patternurilor comportamentale actuale sau potenţiale, determinate de ereditate şi mediu”. Autorul considera că trăsăturile de personalitate se dezvoltă diferit în funcţie de baza genetică moştenită, trăsăturile temperamentale ilustrând într-un mod mult mai transparent intervenţia acestor factori. Prin documentările şi investigaţiile empirice întinse pe mai multe decenii, el a ajuns la concluzia că extraversiunea, nevrotismul şi psihotismul sunt dimensiunile fundamentale ale personalităţii. Autorul a oferit mai multe argumente pentru acest model tripartit al dimensiunilor fundamentale ale personalităţii, uneori etichetat în literatura de specialitate drept *The Big Three*. În esenţă, Eysenck afirmă: a) existenţa unui corpus teoretic şi empiric solid care suportă preeminenţa acestor trei dimensiuni; b) extraversiunea şi nevrotismul (parţial şi psihotismul) sunt adânc înrădăcinate biologic (temperamental), astfel că diferenţele comportamentale induse de acestea vor fi vizibile foarte devreme, indiferent de individ; c) luate împreună, dimensiunile controlează o parte de variaţie comportamentală considerabil mai mare comparativ cu oricare alte trăsături conceptualizabile.

4.1.1. *Arousal*-ul cortical şi extraversiunea

Eysenck (1967) este autorul aşa-numitei teorii a excitaţiei sau a *arousal*-ului cortical. Diferenţele comportamentale interindividuale în ceea ce priveşte nivelul extraversiunii şi nivelul nevrotismului sunt predeterminate genetic, dar pot fi identificate economic cu scale special concepute. Conform

teoriei, genotipul moştenit ar controla dezvoltarea specifică a sistemelor neuronale care mediază gradul de excitabilitate corticală disponibil individului. Extraversiunea şi nevrotismul, ca trăsături de personalitate, ar fi expresia externă, observabilă a funcţionării diferite a sistemelor de control al excitaţiei corticale. Deoarece pentru Eysenck cunoaşterea personalităţii pornea de la accesarea acestor resorturi biologice moştenite, psihofiziologia a fost metoda princeps. Metoda psihometrică a fost utilizată ca un complement necesar al psihofiziologiei, fiindcă permitea o operaţionalizare mult mai economică a constructelor de personalitate întemeiate pe o bază biologică, plecând de la variaţia lor comună. Această abordare complementară a permis testarea empirică a ipotezelor legate de variaţia comportamentelor – indicator al extraversiunii şi nevrotismului, ca efect al acţiunii sistemelor cerebrale de gestiune a excitaţiei.

Încă de la primele studii de psihofiziologie experimentală, Eysenck a încercat să fie consecvent cu principiile teoretice enunţate şi să identifice resorturile biologice care controlează diferenţele fenotipice ale extraversiunii şi nevrotismului. În 1967, a lansat prima variantă a teoriei excitaţiei (revizuită în 1981 şi 1997), identificând două sisteme neuronale care ar controla variaţiile interindividuale la nivel de extraversiune şi nevrotism.

Primul sistem este cel cortico-reticulat, care ar include talamusul, sistemul reticulat activator ascendent (SRAA) şi cortexul cerebral. Activarea acestui sistem de către stimuli duce la excitaţie corticală/*arousal*, ipoteza derivată din observaţii fiind aceea că extravertiţii şi introvertiţii au predeterminate biologic nivelurile funcţionale diferite ale excitaţiei corticale (*level of arousal*, LOA). Astfel, stimulii externi ar fi proiectaţi, prin căile talamice, spre scoarţa cerebrală unde urmează să fie procesaţi, dar aceasta este activată de SRAA, care modulează niveluri de LOA diferite la introvertiţi faţă de extravertiţi. De aceea, unul şi acelaşi stimul (o petrecere) va fi perceput diferit de un extravertit faţă de un introvertit. Ipoteza de la care s-a plecat a fost aceea că LOA mediat de SRAA, pentru introvertiţi, este presetat biologic la un nivel mai ridicat, motiv pentru care în starea de veghe (nu şi în relaxare profundă) aceştia ajung la suprastimulare corticală printr-o cantitate mai mică de stimuli comparativ cu extravertiţii. Altfel spus, la introvertiţi, cortexul în stare de veghe este deja mai excitat decât la extravertiţi, motiv pentru care *arousal*-ul cortical suplimentar adus de stimulul aplicat (în cercetarea experimentală apare frecvent sub forma unui sunet) va duce la supraexcitare. Aceasta este resimţită în mod neplăcut (de exemplu, cazul unui sunet care devine deranjant prin intensitatea sa prea mare). Astfel, tendinţa naturală a introvertiţilor va fi să restabilească o stare de excitaţie corticală optimă (LOA optimal), fapt care se traduce prin comportamente de retragere sau de evitare a stimulilor care produc un *arousal* prea puternic. În contrast, extravertitul tipic are predeterminat un nivel mai scăzut de excitaţie corticală, ca urmare a diferenţelor preprogramate la nivelul SRAA. Pentru a ajunge la un nivel de excitaţie optim din punct de vedere funcţional, este de aşteptat ca extravertitul să se implice în comportamente de apropiere/amplificare a stimulului.

Literatura de specialitate a indexat mai multe experimente care au confirmat această ipoteză.

Multe dintre experimentele derulate în perioada timpurie de validare a teoriei *arousal*-ului cortical au fost realizate cu ajutorul metodei encefalografice (EEG). Schema de bază presupunea scanarea celor patru tipuri de unde cerebrale (beta, alfa, teta, delta) şi compararea statistică a diferenţelor de frecvenţă şi de amplitudine ale acestor unde prezise de teorie pentru introvertiţi şi pentru extravertiţi, în diferite tipuri de activităţi. O variaţie a acestei scheme a fost cercetarea bazată pe înregistrarea undei tipice la potenţiale evocate. Ambele scheme au fost aplicate pentru verificarea diferenţelor comportamentale controlate de structurile sistemului nervos central (SNC). Alte scheme au vizat înregistrarea diferenţelor dintre anumiţi parametri de biofeedback (nivelul de conductanţă şi răspunsul de conductanţă al pielii, ritmul cardiac etc.), ca markeri ai diferenţelor de reactivitate mediate de sistemul nervos vegetativ (SNV).

Unul dintre primele studii experimentale care au confirmat teoria lui Eysenck a fost realizat de Gale, Coles şi Blaydon (1969). Autorii au scanat repetat şi au analizat diferenţele în undele EEG din zona occipitală într-o sarcină care presupunea iluminare continuă, participanţii alternând închiderea şi deschiderea ochilor pe parcursul experimentului, în conformitate cu instructajul primit. Introvertiţii au avut o frecvenţă medie a ciclurilor alfa semnificativ mai mare decât cea măsurată la extravertiţi, fapt ce ar corespunde unei activări mai proeminente a scoarţei cerebrale. Comparativ cu introvertiţii, extravertiţii au înregistrat amplitudini mai mari ale undelor din spectrul teta şi beta, ceea ce ar indica o stimulare corticală mai redusă a celor din urmă. Frecvenţa mai mare şi amplitudinea mai mică ale undelor cerebrale, în special în cazul undelor alfa şi beta, sunt indicatori concreţi ai gradului înalt de activare corticală a individului examinat.

Un alt studiu, realizat de Geen (1985), a demonstrat modul în care extravertiţii şi introvertiţii caută să restabilească un nivel optimal de *arousal* cortical. Cercetătorul a pus cele două categorii de participanţi să realizeze o sarcină plictisitoare, neatractivă, constând în memorarea unor perechi de cuvinte. Rezolvarea sarcinii de către participanţi se realiza pe un fundal sonor (muzică redată de player). Participanţii au fost instruiţi că au libertatea de a-şi fixa nivelul de intensitate pentru muzica de fundal. Extravertiţii au ales, în medie, să realizeze sarcina de memorare pe un fundal muzical redat la un volum mai ridicat, comparativ cu introvertiţii. Diferenţele de intensitate sonoră pentru fundalul muzical calculate pentru cele două grupuri au fost semnificative statistic. S-a notat nivelul de performanţă înregistrat de fiecare grup în sarcina experimentală. În faza a doua a experimentului s-a trecut la inversarea nivelurilor de intensitate sonoră alese iniţial. Astfel, introvertiţii au trebuit să realizeze sarcina de memorare pe un fundal muzical redat la intensitatea stabilită de grupul extraverţilor, iar aceştia din urmă să realizeze sarcina pe un fundal muzical redat la intensitatea stabilită de grupul introvertiţilor. Rezultatele au arătat că nivelul de performanţă al fiecărui grup a scăzut semnificativ în această etapă, comparativ cu rezultatul obţinut de acelaşi grup în etapa iniţială. Stelmack (1990) a confirmat că introvertiţii, prin contrast cu extravertiţii şi cu persoanele ambiverte, au o reactivitate mai mare, vizibilă în amplitudinea undei înregistrate în primele 100-200 ms la potenţialele evocate, atunci când li se administrează un sunet de joasă

frecvenţă (5 kHz). Această diferenţă apare consecvent. Diferenţa respectivă nu apare însă în cazul administrării unor sunete cu o frecvenţă mai mare (8 kHz).

4.1.2. *Arousal*-ul cortical şi nevrotismul

Al doilea sistem pe care Eysenck (1967) l-a invocat ca mecanism cerebral subiacent nevrotismului a fost sistemul viscero-cortical. Acesta ar fi compus din circuite neuronale care mediază comunicaţiile structurilor corticale cu structurile sistemului limbic. Eysenck considera că principala funcţie a acestui sistem este controlul reacţiilor emoţionale produse de activarea SNV, cum ar fi frica şi anxietatea. În funcţie de gradul de excitabilitate, presetat biologic, al acestui sistem, ar putea fi delimitate două categorii de indivizii: cei la care sistemul este în mod natural suprareactiv (supraexcitat), indivizi cu un nivel înalt de nevrotism, şi cei la care sistemul este excitat la niveluri normale sau subexcitat, indivizi nonnevrotici, stabili emoţional. Prin urmare, dimensiunea nevrotismului ar reflecta uşurinţa cu care răspunsurile vegetative anxioase sunt activate în cazul unei persoane, iar aceasta ar permite diferenţieri interindividuale înalt stabile. Pe baza observaţiilor efectuate, Eysenck a lansat ipoteza că cei care deţin scoruri mari la nevrotism este de aşteptat să aibă reacţii emoţionale activate vegetativ mult mai puternice în situaţia confruntării cu un stimul stresant, comparativ cu cei care deţin scoruri scăzute. În acest sens, unii autori au confirmat faptul că indivizii cu un nivel mai ridicat al nevrotismului vor percepe mai multe situaţii ca fiind stresante sau ameninţătoare, comparativ cu cei care au un nivel mai scăzut al nevrotismului (Ben-Porath şi Tellegen, 1990). Alţi autori au descoperit că gradul de nevrotism al persoanei explică o parte mai mare din varianţa reacţiei sale la stres, comparativ cu dificultăţile de viaţă pe care persoana le-a raportat pentru o perioadă mai lungă de timp (Ormel şi Wohlfardh, 1991).

Aşa cum am expus mai sus, de-a lungul timpului au fost raportate o serie de cercetări care au confirmat aceste ipoteze legate de extraversiune şi nevrotism, dar au existat şi cercetări care nu au dus la confirmări (Matthews şi Amelang, 1993; Hagemann *et al*., 1999) sau care au adus rezultate contrare acestor ipoteze (Neiss, 1988).

Într-un studiu metaanalitic realizat de O'Gorman (1984), s-a constatat că, din 39 de studii inventariate, care au testat într-un fel sau altul ipoteza unei excitaţii corticale mai mari în cazul introvertiţilor, zece au adus rezultate contrare ipotezei, iar zece nu au confirmat ipoteza. Chiar dacă 19 studii au confirmat ipoteza, însumate reprezintă mai puţin de jumătate din totalul cercetărilor incluse în analiză.

Confruntat cu această situaţie, Eysenck (1981, 1997) a introdus în teoria excitaţiei conceptul de *inhibiţie transmarginală*, care ar putea să explice o parte din discrepanţa dintre rezultatele obţinute. Conform acestui concept, SNC-ul introvertiţilor, atunci când se află în iminenţa unei suprastimulări corticale, ar activa mecanisme de autoprotecţie faţă de suprastimulare, generând

inhibiţie corticală. Din acest motiv, deşi în mod natural sunt mai activaţi cortical, introvertiţii ar ajunge mai repede în situaţia de inhibiţie transmarginală. Prin urmare, ipoteza gradului superior de *arousal* al introvertiţilor ar fi valabilă doar la niveluri de intensitate scăzută până la moderată a stimulului. În cazul stimulilor care au un nivel de intensitate foarte puternic, extravertiţii fiind mai robuşti la instalarea efectului inhibitiv transmarginal, vor ajunge să prezinte niveluri ale excitaţiei corticale mai mari decât cele ale introvertiţilor. Cu alte cuvinte, intensitatea stimulului devine o variabilă moderatoare în această revizuire teoretică oferită de Eysenck.

Alţi autori au considerat că, pentru verificarea postulatelor teoriei excitaţiei, este necesar controlul îndeplinirii anumitor condiţii. De exemplu, diferenţe între introvertiţi şi extravertiţi conforme cu teoria au fost obţinute doar atunci când măsurătorile EEG s-au realizat în contextul unor sarcini suficient de interesante (Gale, 1981). Pe de altă parte, s-a observat că, în multe cercetări, nu a fost verificată fidelitatea măsurătorilor excitaţiei (condiţia de consistenţă internă a acestora) (Matthews şi Amelang, 1993) sau, mai rău, măsurătorile efectuate nu au fost confirmate ca indicatori valizi ai excitaţiei (Fahrenberg, Walschburger, Foerster, Myrtek şi Müller, 1983).

Pe măsură ce tehnicile de investigaţie imagistică (*positron emission tomography* – PET, *single-photon emission computed tomography* – SPET, *functional magnetic resonance imaging* – fMRI) şi măsurătorile de înaltă fidelitate ale grosimii diferitelor structuri corticale au avansat, s-a născut un nou val de cercetări, cu scopul identificării corelatelor anatomice ale extraversiunii şi nevrotismului.

Haier, Sokolski, Katz şi Buchshaum (1987) au studiat corelaţiile dintre patternul de activare cerebrală (operaţionalizat prin metabolizarea sporită a glucozei) evidenţiat cu PET şi scorurile la extraversiune măsurate cu EPQ. Cercetarea a adus dovezi că extraversiunea se corelează cu activările metabolismului glucozei din circumvoluţiunile cingulară, hipocampică şi parahipocampică, dar şi din nucleul caudat şi putamen, în timp ce nevrotismul este asociat cu metabolismul intens al glucozei în regiunea temporală inferioară şi în protuberanţa anulară.

Ebmeier şi colaboratorii săi (1994) au folosit tehnica SPET pentru evaluarea metabolismului cerebral. Pe baza intercorelării şi analizării factoriale a ratelor de metabolism din diferite zone cerebrale, autorii au identificat patru factori (nonortogonali), reprezentând tot atâtea tipuri de structuri anatomice interdependente din punct de vedere funcţional. Doar extraversiunea are o corelaţie semnificativă ($r = 0,46$, $p < 0,001$) cu metabolizarea markerului la nivelul factorului ce include zona cerebrală (bilaterală) cingulată anterioară şi posterioară (zonă responsabilă cu procesarea emoţiilor), în timp ce pentru nevrotism şi psihotism asocierile testate sunt nesemnificative din punct de vedere statistic. O serie de studii realizate prin tehnica fMRI au demonstrat că extraversiunea se corelează pozitiv cu activitatea cortexului prefrontal lateral şi medial, incluzând girusul cingulat, şi cu activitatea nucleilor amigdaloizi, atunci când participanţii trebuie să răspundă la stimuli vizuali pozitivi. Nevrotismul s-a relaţionat pozitiv cu activitatea înregistrată în cortexul prefrontal, ca răspuns la procesarea unor stimuli negativi (Canli *et al.*, 2001,

2004).

Wright şi colaboratorii săi (2006) au examinat prin intermediul imagisticii cerebrale structurale dacă extraversiunea şi nevrotismului sunt corelate cu grosimea anumitor structuri situate la nivelul cortexului prefrontal şi al nucleilor amigdaloizi. Extraversiunea s-a corelat negativ cu grosimea cortexului prefrontal inferior ($r = –0,68$, $p < 0,0001$), cu grosimea cortexului fusiform ($r = –0,69$, $p < 0,0001$) şi cu grosimea cortexului orbito-frontal ($r = –0,65$, $p < 0,0001$). Toate corelaţiile au fost înregistrate la nivelul emisferei drepte (eşantionul fiind compus exclusiv din dreptaci). Nevrotismul nu s-a corelat cu grosimea niciuneia dintre aceste zone corticale frontale. Extraversiunea şi nevrotismul nu s-au corelat semnificativ cu volumul nucleilor amigdaloizi.

În marea lor majoritate, cercetările de mai sus arată că teoria *arousal*-ului cortical, formulată de Eysenck, şi dimensiunile fundamentale de personalitate operaţionalizate de autor au trecut prin procese de validare de-a lungul timpului. De remarcat este accentul pus în aceste cercetări pe măsurătorile de tip obiectiv. S-a putut observa că dezvoltarea tehnologiilor avansate de cercetare (în special imagistice) a readus în centrul atenţiei teoria lui Eysenck.

Dimensiunile temperamentale propuse de el încă de la primele încercări de identificare a structurilor explicative ale personalităţii, în special introversiunea şi nevrotismul, nu şi-au pierdut ulterior statutul de dimensiuni fundamentale. Acestea au fost preluate şi confirmate de majoritatea alternativelor taxonomice care au urmat (McCrae şi Costa, 1985; Zuckerman, Kuhlman şi Camac, 1988; Zuckerman *et al.*, 1993).

4.2. Etape în evoluţia chestionarelor elaborate de Eysenck

Chestionarul de Personalitate Eysenck, existent astăzi într-o formă revizuită, *Eysenck Personality Questionnaire – Revised* (EPQ-R), măsoară trei dimensiuni psihologice fundamentale, *Extraversiunea*, *Nevrotismul* şi *Psihotismul*, existând şi o scală suplimentară cu rol de control al tendinţei de falsificare a răspunsurilor (scala Lie), denumită şi scala dezirabilităţii sociale. Structura actuală a acestui chestionar este rezultatul unui proces îndelungat de construcţie, testare şi rafinare psihometrică, întins pe mai multe decenii de cercetare. Evoluţia instrumentului s-a desfăşurat în paralel cu cercetările de validare a teoriei *arousal*-ului cortical, prezentate mai sus, astfel încât multe dintre rezultatele empirice obţinute au impus regândirea şi revizuirea acestui instrument. Vom recapitula foarte succint, din perspectivă cronologică, procesul de edificare a EPQ-R.

Într-o primă etapă, Eysenck şi-a îndreptat interesul de cercetare asupra *nevrotismului* ca factor fundamental al personalităţii. În 1952, el operaţionalizează trăsătura nevrotismului prin intermediul a 40 de itemi specifici, care au intrat în componenţa primului inventar de personalitate construit de autor, intitulat *Maudsley Medical Questionnaire* (MMQ).

Într-o a doua etapă de cercetare se trece la operaţionalizarea unei noi dimensiuni fundamentale de personalitate care diferenţiază indivizii pe continuumul Extraversiune-introversiune. Astfel, Eysenck (1959) editează cel de-al doilea instrument psihometric, cu un număr de 48 de itemi, intitulat *Maudsley Personality Inventory* (MPI), care conţine atât scala pentru Nevrotism, cât şi cea pentru Extraversiune.

A treia etapă a presupus o serie de rafinări de ordin metodologic, ca răspuns la rezultatele şi observaţiile derivate din cercetările empirice, efectuate cu chestionarele iniţiale. Itemii chestionarului au fost rescrişi astfel încât să fie facilitată comprehensiunea lor şi de către persoanele cu un nivel de educaţie scăzut. A fost adăugată o scală de minciună (Lie), al cărei rol era de a detecta tendinţa de falsificare a răspunsurilor (scala Lie). În urma acestui demers, Hans J. Eysenck şi Sybil B.J. Eysenck editează, în 1964, o nouă versiune a chestionarului, conţinând 57 de itemi, pe care o denumesc *Eysenck Personality Inventory* (EPI). Pentru acest chestionar, autorii au generat două forme paralele, EPI forma A şi EPI forma B, cu scopul de a surmonta efectele inflaţiei artificiale a coeficienţilor de stabilitate (ocazionate de factorii mnezici), în cazul măsurătorilor efectuate în mod repetat.

În a patra etapă de dezvoltare, autorii s-au concentrat pe operaţionalizarea şi pe rafinarea psihometrică a unui nou factor al personalităţii – *psihotismul*. În urma studiilor clinice şi experimentale efectuate, Eysenck şi Eysenck (1968, 1976) au arătat că, dincolo de extraversiune şi nevrotism, există un al treilea factor major al personalităţii, care constă în variabilele comportamentale corelate ce dau predispoziţii spre căderi nervoase. Acest factor a fost catalogat de autori cu titlul „provizoriu” de psihotism, deşi, aşa cum vom vedea, denumirea sa a rămas neschimbată până astăzi. Ca urmare a extinderii numărului de factori, Eysenck şi Eysenck editează în 1975 un nou chestionar, pe care îl denumesc *Eysenck Personality Questionnaire* (EPQ). Chestionarul EPQ subsumează trei scale, cu un total de 90 de itemi, ce măsoară dimensiunile Nevrotism, Extraversiune şi Psihotism.

Tot în această etapă, Eysenck şi Eysenck (1978) au construit şi au testat un chestionar auxiliar, extensie a EPQ, cunoscut sub acronimul IVE, conţinând 63 de itemi, care măsoară *impulsivitatea* (*Impulsiveness)*, *spiritul de aventură* (*Venturesomeness*) şi *empatia* (*Empathy*). Aceste trei dimensiuni au fost localizate în spaţiul tridimensional reprezentat de cei trei factori de nivel supraordonat (P, E şi N). Ulterior, Eysenck, Pearson, Easting şi Allsopp (1985) au revizuit chestionarul IVE, reţinând, pe criterii psihometrice, doar 54 dintre itemii iniţiali.

A cincea etapă în dezvoltarea chestionarului a fost antrenată de criticile formulate de o serie de cercetători (Block, 1977a, 1977b; Bishop, 1977) la adresa versiunii anterioare a EPQ. Majoritatea acestor critici au vizat în special caracteristicile psihometrice nesatisfăcătoare ale scalei destinate măsurării Psihotismului, compusă iniţial din 20 de itemi. S-a semnalat că, în studiile publicate de Eysenck şi Eysenck în 1968 şi în 1976, coeficienţii de fidelitate raportaţi pentru această scală, în cazul eşantionului de gen feminin, nu au atins pragurile minimale impuse. De asemenea,

amplitudinea variaţiei scorurilor pentru scala Psihotism a fost restrânsă, iar forma de distribuţie, anormală. Eysenck, Eysenck şi Barrett (1985) au identificat şi au eliminat itemii-problemă, au introdus itemi suplimentari şi i-au testat pe noi eşantioane. În urma acestui demers destinat soluţionării problemelor psihometrice semnalate, autorii au generat o nouă versiune de chestionar, cu un total de 100 de itemi, denumită *Eysenck Personality Questionnaire – Revised* (EPQ-R). În cadrul aceluiaşi demers, Eysenck, Eysenck şi Barrett (1985) au generat şi o formă scurtă a chestionarului, cu un număr de 48 de itemi, intitulată EPQR-S. Forma scurtă este mai avantajoasă din perspectiva timpului necesar pentru aplicare, având calităţi psihometrice comparabile cu forma lungă, motiv pentru care este frecvent preferată în cercetare. Aceste două versiuni se află în uz şi la ora actuală.

Francis, Brown şi Philipchalk (1992) au demonstrat că, deşi EPQR-S oferă o formă prescurtată şi rapidă de evaluare a dimensiunilor fundamentale ale personalităţii, demersurile de prescurtare pot merge chiar mai departe, fără a altera cu nimic proprietăţile psihometrice ale instrumentului. Ei au generat o alternativă la EPQR-S conţinând doar 24 de itemi, pe care au denumit-o „forma revizuită abreviată" – EPQR-A.

În a şasea etapă, ca răspuns la o serie de critici (Costa şi McCrae, 1985) privind lipsa structurii ierarhice a factorilor de personalitate operaţionalizaţi prin chestionare, Eysenck şi Wilson (1991, 1999) au generat un nou instrument, denumit *Eysenck Personality Profiler* (EPP), care conţine 420 de itemi organizaţi pe 21 de scale subordonate ierarhic celor trei superfactori ai personalităţii. Factorul extraversiune subordonează scalele: activitate, sociabilitate, asertivitate, expresivitate, ambiţie şi spirit dogmatic. Factorul nevrotism subordonează scalele: inferioritate, nefericire, anxietate, dependenţă, ipohondrie, vinovăţie şi obsesie. Factorul psihotism a fost operaţionalizat prin scalele: asumarea riscului, impulsivitate, iresponsabilitate, manipulare, căutare de senzaţii, intransigenţă/duritate atitudinală şi spirit practic. Ulterior, Eysenck, Wilson şi Jackson (1997) au oferit o formă scurtă a acestui *profiler*, mult mai practică în activităţile de cercetare, cunoscută sub acronimul EPP-S. În această formă, autorii au reţinut doar nouă scale dintre cele 21 iniţiale, considerând că sunt cele mai importante scale primare în evaluarea personalităţii.

4.3. Prezentarea generală: EPQ-R şi IVE

4.3.1. EPQ-R. Descrierea şi interpretarea scalelor

EPQ-R este un chestionar destinat evaluării personalităţii concepută ca structură ce articulează funcţional nevrotismul, extraversiunea şi psihotismul. Forma EPQ-R a fost elaborată şi validată pentru populaţia britanică de către Eysenck şi Eysenck (1991). EPQ-R a fost tradus, adaptat şi

validat pentru populaţia românească de Horia Pitariu, Dragoş Iliescu şi Adriana Băban (Eysenck, Eysenck, Pitariu, Iliescu şi Băban, 2008). Chestionarul EPQ-R conţine 100 de itemi, dintre care 32 măsoară psihotismul, 23 extraversiunea, 24 nevrotismul, iar 21 tendinţa de falsificare a răspunsurilor (minciuna).

Exemple de itemi care măsoară extraversiunea în cadrul EPQ-R: (6). *Sunteţi o persoană vorbăreaţă?*; (20). *Vă place să întâlniţi persoane noi?*; (36). *Aveţi mulţi prieteni?*; (58). *Vă place să vă amestecaţi printre oameni?* Cei care răspund afirmativ la itemii de acest fel incluşi în structura chestionarului sunt persoane extravertite. Conform manualului testului adaptat pentru populaţia românească, extravertitul tipic este descris în felul următor:

> Sociabil, îi plac petrecerile, are mulţi prieteni, are nevoie de oameni cu care să interacţioneze, lectura sau studiul solitar nefiind activităţile sale preferate. Caută incitarea şi deosebitul, îi place riscul şi deseori se plasează în calea pericolului; este un individ deseori impulsiv şi acţionează pe baza tentaţiilor momentului. Îi plac glumele şi şotiile, are un răspuns pentru orice întrebare şi se descurcă în majoritatea situaţiilor, în general îi place schimbarea şi nu are tendinţa de a se îngrijora din cauza unor situaţii mai puţin clare. Este relaxat, optimist, îi place să râdă, să glumească şi să se distreze. Preferă să se mişte decât să fie pasiv, îi place să facă lucruri decât să contempleze, tinde să fie agresiv şi să îşi piardă cumpătul cu uşurinţă; în general, sentimentele sale nu sunt ţinute sub un control strict şi nu este întotdeauna o persoană responsabilă, conştiincioasă şi de încredere privind promisiunile făcute (Eysenck *et al*., 2008, p. 10).

Acelaşi manual descrie şi *introvertitul tipic* ca:

> Persoană tăcută, retrasă şi meditativă, orientată spre sine şi spre introspecţie, care preferă mai degrabă cărţile decât oamenii. Este rezervat şi distant în interacţiunile sociale, exceptând prietenii apropiaţi. Tinde să planifice în avans, este atent, rezistă tentaţiilor şi nu se încrede în impulsurile de moment. Nu îi plac incitarea, gălăgia şi forfota, tratează cu seriozitate problemele cotidiene şi preferă un mod de viaţă organizat. Îşi ţine sentimentele sub control strict, se comportă rareori într-o manieră agresivă şi nu-şi pierde firea cu uşurinţă. Este o persoană responsabilă, conştiincioasă şi de încredere, oarecum pesimistă şi valorizează standardele etice (Eysenck *et al*., 2008, p. 10).

Dimensiunea nevrotismului este operaţionalizată în cadrul EPQ-R prin itemi precum: (3). *Dispoziţia dumneavoastră fluctuează adesea?* (8). *V-aţi simţit vreodată supărat/nefericit fără motiv?* (31). *Vă îngrijorează adesea sentimentele dumneavoastră de vinovăţie?* (43). *Vă îngrijorează lucrurile îngrozitoare care vi s-ar putea întâmpla?* Răspunsurile afirmative la itemii din această categorie indică o persoană nevrotică. Conform manualului testului pentru populaţia românească, nevroticul tipic este descris în felul următor:

> Anxios, îngrijorat, cu fluctuaţii emoţionale şi deseori deprimat. Este foarte probabil să aibă

probleme cu somnul şi să sufere de diferite afecţiuni psihosomatice. Are o emoţionalitate foarte puternică şi externalizată, reacţionând prea puternic la tot felul de stimuli şi îi este destul de greu să revină la o stare de normalitate după fiecare astfel de experienţă emoţională. Reacţiile sale emoţionale puternice interferează cu o adaptare flexibilă şi coerentă la mediu, făcându-l să reacţioneze în modalităţi iraţionale şi uneori rigide (…) este o persoană îngrijorată, căci aceşti indivizi sunt veşnic preocupaţi de lucruri care ar putea să eşueze sau să nu meargă în direcţia dorită; în plus, aceste preocupări pesimiste sunt însoţite de o reacţie emoţională puternică de tip anxios (Eysenck *et al*., 2008, pp. 10-11).

Pe de altă parte, nonnevroticul este descris ca „persoană stabilă din punct de vedere emoţional (…) tinde să răspundă doar lent din punct de vedere emoţional şi, în general, reacţiile sale emoţionale sunt joase ca amplitudine. De asemenea, revine cu uşurinţă la un nivel emoţional descris prin normalitate, după excitarea emoţională. Este o persoană calmă, controlată, lipsită de pesimism" (Eysenck *et al*., 2008, pp. 10-11).

Constructul psihotism a fost denumit folosind o etichetă preluată din terminologia psihiatrică, însă itemii-indicatori ai psihotismului nu operaţionalizează simptome psihiatrice prezente în sindroamele psihotice clasice precum paranoia (tulburarea delirantă), schizofrenia sau psihoza maniaco-depresivă (tulburarea bipolară). Psihotismul, în opinia autorilor EPQ, poate constitui o condiţie favorizantă pentru deraieri de natură psihiatrică, însă această trăsătură nu trebuie considerată nicidecum o cauză a tulburărilor psihiatrice, întrucât s-a observat că doar un procentaj redus din populaţia cu scoruri ridicate la acest factor de personalitate a dezvoltat psihoze pe parcursul vieţii. Nucleul constructului psihotism este condensat în acele note de personalitate care reliefează carenţele de socializare ale individului. Itemii prin care autorii EPQ au operaţionalizat scala Psihotismului, în contextul cercetărilor din anii '70, au eşantionat caracteristici de personalitate precum: agresivitate, cruzime, duritate atitudinală, lipsa empatiei şi insensibilitate, nonconformism şi antisociabilitate etc. Multe dintre aceste caracteristici sunt astăzi listate şi în inventarele structurilor dizarmonice ale personalităţii (psihopatii). Itemii psihotismului măsoară însă intensitatea unor astfel de caracteristici variate, fără a coincide cu simptomele unei singure entităţi psihopatice (de exemplu: tulburarea narcisică, tulburarea antisocială etc.), aşa cum sunt acestea descrise în prezent în manualele de specialitate (*DSM*, *ICD*). În opinia autorilor, psihotismul reprezintă o altă trăsătură dispoziţională fundamentală a personalităţii, având un continuum de intensitate la nivelul unei populaţii, continuum pe care, virtual, fiecare individ ocupă un loc distinct. Dimensiunea psihotismului este măsurată în cadrul EPQ-R prin intermediul unor itemi precum: (30). *Vă place să răniţi emoţional oamenii pe care-i iubiţi?* (42). *Aţi acţionat adesea împotriva dorinţelor părinţilor dumneavoastră?* (73). *Sunt mulţi oameni care încearcă să vă evite?* (91). *V-ar plăcea ca celorlalţi să le fie teamă de dumneavoastră?* Persoana care obţine scoruri ridicate la dimensiunea psihotism apare descrisă în manualul testului în felul următor:

Detaşat şi nepăsător faţă de oameni. Este deseori o persoană-problemă, care nu se adaptează nicăieri şi nu se integrează niciunde. Ar putea fi un individ crud şi inuman, lipsit de sentimente şi de empatie sau chiar în totalitate insensibil. Este ostil faţă de ceilalţi, chiar faţă de cei asemănători lui sau faţă de propriile rude şi prieteni. Poate fi de asemenea agresiv, chiar şi faţă de cei dragi. Este atras de lucrurile stranii şi neobişnuite şi nu percepe riscul în faţa situaţiilor posibil periculoase. Îi place să-i plaseze pe ceilalţi într-o lumină proastă, să-i ridiculizeze şi să-i supere pe cei din jur, chiar şi pe cei apropiaţi. Socializarea este un concept relativ străin de persoanele cu scoruri mari la scala P, iar trăsături precum cele de empatie, sentimente de vinovăţie, sensibilitate faţă de alte persoane sunt şi ele nefamiliare (Eysenck *et al*., 2008, p. 12).

Pe lângă aceste trei dimensiuni fundamentale ale personalităţii, EPQ-R conţine şi o scală de control a tendinţei participanţilor de a falsifica răspunsurile la itemii chestionarului – scala de minciună. Iniţial, această scală controla tendinţa subiectului de a se pune într-o lumină pozitivă, în special în situaţiile în care anticipează un anumit profil aşteptat de la el (de exemplu: cazul unei selecţii profesionale în care există un „profil ideal" deja publicat). Exemple de itemi ai acestei scale, preluaţi din EPQ-R, sunt: (15). *Dacă promiteţi că veţi face ceva, întotdeauna vă veţi ţine promisiunea, indiferent de cât de neconvenabil ar putea să fie pentru dumneavoastră?*; (23). S*unt toate obiceiurile dumneavoastră bune şi dezirabile?*; (86). *Faceţi întotdeauna ceea ce spuneţi?*; (98). *Sunteţi întotdeauna dispus să recunoaşteţi atunci când aţi făcut o greşeală?* Iniţial, Eysenck şi Eysenck (1970) au obţinut saturaţii mari ale itemilor acestei scale pe un singur factor, fapt ce ar sugera că scala măsoară tendinţa participanţilor spre disimulare. În urma unor manipulări experimentale ale scalei, Michaelis şi Eysenck (1971) observau că, atunci când motivaţia pentru disimulare este scăzută sau absentă, corelaţia dintre scala L şi scalele N, E şi P tinde spre zero. Deci, atunci când nu există indici contextuali care să îi inducă respondentului „necesitatea" disimulării răspunsurilor, scala L ar putea fi utilizată fără rezerve. Problema acestei scale este dată de faptul că, aşa cum remarcau şi autorii citaţi, atunci când respondenţilor li se induce o motivaţie pentru disimularea răspunsurilor oferite, corelaţia dintre scalele L şi N ajunge la valori de r = –0,50 sau chiar mai mari. În acest caz, scala L măsoară, de fapt, un bun procentaj din varianţa nevrotismului (> 25%). Asocierea substanţială dintre scala L şi factorul nevrotism a fost confirmată şi de alţi cercetători (Ones, Viswesvaran şi Reiss, 1996). Evident, dacă cercetătorul poate controla lipsa acestor motivaţii spre disimulare, utilitatea aplicării scalei Dezirabilităţii sociale va tinde spre zero, iar dacă cercetătorul nu poate controla intervenţia condiţiilor inductoare de comportament disimulat, scala L va măsura în bună parte altceva. Acest fapt antrenează o situaţie echivocă în tratarea rezultatelor. În manualul testului românesc se sugerează două soluţii pentru această problemă: a). „…să nu (se) elimine nici un subiect din analiză, pe baza scorurilor scalei L,

dar să se coreleze această scală cu variabilele de personalitate (…) Apoi ar trebui eliminaţi cei 5% dintre subiecţi care au obţinut cele mai mari scoruri pe scala L" (p. 24); b). „…toate corelaţiile între variabilele experimentale să fie corectate pe baza scorurilor scalei L" (Eysenck *et al*., 2008, p. 25).

4.3.2. IVE. Descrierea şi interpretarea scalelor

Iniţial s-a considerat că impulsivitatea şi căutarea de senzaţii ar fi faţete ale factorului extraversiune (Eysenck şi Zuckerman, 1978). Astfel, în cadrul EPQ, extraversiunea subsuma şi aspecte ale impulsivităţii, definite prin asumarea riscului, lipsă de planificare, vivacitate şi comportament impulsiv. Trăsătura căutării de senzaţii a fost definită prin căutarea aventurii şi emoţiilor, a experienţelor noi, prin dezinhibiţie şi susceptibilitate la plictiseală (Eysenck şi Zuckerman, 1978).

Eysenck şi Eysenck (1978) arătau că soluţia factorială aplicată componentelor impulsivităţii şi căutării de senzaţii (operaţionalizate prin 42 de itemi) a dus la izolarea a doi factori distincţi, denumiţi impulsivitate şi spirit de aventură, ambii cu o puternică bază genetică. Adăugând la acestea două şi 21 de itemi preluaţi dintr-o scală de empatie (concepută de Mehrabian şi Epstein, 1972), autorii au construit chestionarul IVE (cu 63 de itemi), destinat să măsoare trei trăsături primare de personalitate: impulsivitatea, spiritul de aventură şi empatia. Aceste trăsături au fost localizate în spaţiul reprezentat de cei trei superfactori (P, E şi N), autorii observând că impulsivitatea şi spiritul de aventură s-au corelat pozitiv cu scalele P şi E, în timp ce spiritul de aventură s-a corelat negativ cu scala N, spre deosebire de impulsivitate, care s-a corelat pozitiv cu scala N. Empatia s-a corelat pozitiv doar cu scala N.

În cele ce urmează oferim repere interpretative pentru cele trei scale ale chestionarului.

a) *Impulsivitate*

Global, scala Impulsivitate circumscrie conduitele anormale, patologice ale persoanei. Lipsa autocontrolului, conduitele neplanificate şi implicarea în comportamente riscante sunt markeri centrali ai impulsivităţii.

Persoanele care înregistrează scoruri mari la scala Impulsivitate sunt percepute ca fiind înclinate spre riscuri exagerate, inconştiente, necontrolate, incapabile să îşi înfrâneze impulsurile sau dorinţele de moment. Deficitul frenator al impulsurilor este evident la aceste persoane în special atunci când sunt frustrate sau incitate de alţii. Adesea, impulsivul tipic escaladează frustrarea ajungând la explozii de agresivitate (verbală şi/sau fizică) şi la încălcarea normelor sociale.

Persoanele care înregistrează scoruri mici pe această scală sunt percepute de ceilalţi ca fiind dominate de raţionalitate, calculate şi prevăzătoare în acţiunile pe care le întreprind. Acestea

dispun de o bună capacitate de amânare a gratificaţiilor imediate şi de control al impulsurilor în situaţiile frustrante. De regulă, nu îşi asumă situaţii riscante, care le-ar putea periclita integritatea, statutul sau confortul.

b) *Aventură*

Scala Aventură (*venturesomeness*) identifică persoanele caracterizate de un spirit exagerat al aventurii şi cele care caută senzaţiile şi experienţele „tari". Autorii chestionarului IVE consideră că, în cadrul factorilor de personalitate, această scală operaţionalizează o arie distinctă a extraversiunii.

Persoanele care obţin scoruri mari pe această scală sunt dornice să îşi asume activităţi şi profesii riscante sau să se expună voluntar la trăirea unor situaţii inedite, uneori „limită". Spre deosebire de persoanele înalt impulsive, în cazul persoanelor aventuroase se consideră că există un grad mai mare de control voluntar în riscurile asumate. Persoanele care intră în această categorie sunt percepute de ceilalţi ca aventuroase, curajoase, brave, capabile de acte de eroism.

Persoanele care obţin scoruri mici la această scală au tendinţa de a deveni hipercontrolate, fiind preocupate excesiv de siguranţa personală. Acestea evită activ asumarea situaţiilor potenţial riscante, demonstrând frecvent expresii anxioase în faţa contextelor şi solicitărilor pe care simt că nu le pot controla suficient. Social, aceste persoane sunt descrise ca fricoase, anxioase, timorate, inhibate, cu aversiune faţă de risc.

c) *Empatie*

Scala Empatie identifică persoanele care manifestă frecvent comportamente de susţinere, altruiste, caritabile în relaţiile cu ceilalţi, precum şi preferinţa acestora pentru interacţiuni interpersonale bazate mai degrabă pe resorturi afective.

Persoanele care obţin scoruri mari pe această scală aplică preponderent filtre emoţionale în relaţiile cu ceilalţi, au un grad mai mare de rezonanţă emoţională la evenimentele sociale, fiind influenţate în deciziile şi acţiunile lor de emoţiile transmise de semeni. Acestea sunt descrise de ceilalţi ca intuitive, altruiste, prietenoase.

Persoanele care obţin scoruri mici la această scală sunt mai puţin sensibile la emoţiile transmise de persoanele din jur, nu se contaminează cu efuziunile colective, deciziile şi acţiunile lor fiind construite independent de acestea. Autorii chestionarului IVE consideră că, deşi există tendinţa ca aceste persoane să fie considerate de ceilalţi insensibile şi nepăsătoare, ele sunt mai degrabă distante şi intolerante.

4.3.3. Administrarea şi scorarea

Conform manualului, utilizatorii potenţiali ai scalelor Eysenck includ psihologi, psihiatri, medici,

asistenţi sociali, profesionişti în resurse umane, consilieri de orientare şcolară şi profesională. Scalele Eysenck nu pot fi utilizate de profesionişti din alte domenii decât dacă aceştia au trecut printr-un proces de formare şi certificare.

Scalele Eysenck se pot administra atât în format extins, incluzând EPQ-R şi IVE (în total 160 de itemi), cât şi în format restrâns, EPQ-R (106 itemi) sau IVE (54 de itemi). Administrarea scalelor se poate realiza atât în grup, cât şi individual, instrucţiunile de testare fiind tipărite în chestionar. Sarcina participanţilor este de a răspunde la întrebările chestionarului, specificându-se faptul că nu există răspunsuri corecte sau greşite şi că participanţii trebuie să lucreze rapid, fără să se gândească prea mult la sensul exact al întrebărilor. Atunci când scalele sunt administrate în grup, specialistul citeşte cu voce tare aceste instrucţiuni. Acelaşi lucru este valabil şi în cazul testării participanţilor analfabeţi, nevăzători sau aflaţi sub tratament, care necesită instrucţiuni suplimentare şi ajutor pentru a răspunde la întrebările chestionarului. Specialistul care administrează testul trebuie să evite însă orice aspect care ar putea influenţa în vreun fel răspunsurile celor evaluaţi. El poate răspunde la întrebările adresate de respondenţi, dar întotdeauna într-o manieră neutră, fără a-i influenţa. După încheierea administrării, specialistul trebuie să verifice dacă participanţii au răspuns la toate întrebările şi să se asigure că aceştia completează eventualele omisiuni.

În ceea ce priveşte scorarea scalelor Eysenck, pentru fiecare dintre cele trei scale ale EPQ-R există itemi formulaţi pozitiv, dar şi itemi formulaţi negativ. Fiecare item este exprimat sub formă de întrebare. Pentru a răspunde la itemul-întrebare, respondentul are la dispoziţie o scală dihotomică (DA/NU). La calcularea scorului unei persoane testate la fiecare dintre cele patru scale se însumează răspunsurile oferite conform cheii de scorare a EPQ-R din manualul testului. La momentul publicării manualului pentru varianta românească, răspunsurile colectate puteau fi scorate doar computerizat. Calcularea computerizată a scorurilor se bazează pe un sistem on-line.

Calcularea manuală a scorurilor necesită existenţa mai multor documente: foile de răspuns, grilele de calcul al scorurilor, formularul de înregistrare a rezultatelor şi tabelele de referinţă din manual. Grila de calcul se plasează pe faţa foii de răspuns şi se numără incidenţele bifelor respondentului cu cercurile de pe grilă, numărul total al acestor incidenţe constituind scorul total al respectivei scale. Fiecare scor brut trebuie notat pe formularul de înregistrare, după care este transformat în scor standardizat, prin încercuirea scorului brut în coloana adecvată scalei şi profilului. Pe foaia de profil se marchează apoi scorurile standardizate pentru fiecare scală. Cu un creion şi o riglă se trasează linii de legătură între aceste marcaje, obţinându-se astfel profilul subiectului evaluat.

4.3.4. Domeniile de aplicabilitate

Potrivit manualului, scalele Eysenck au o largă aplicabilitate, putând fi utilizate în diverse medii,

cum ar fi: educaţional, clinic, medical, judiciar, organizaţional sau de cercetare. În domeniul educaţional, scalele Eysenck sunt utile consilierilor şcolari care urmăresc identificarea probabilităţii de apariţie a comportamentelor deviante, a unor probleme de adicţie sau a unor probleme emoţionale în rândul elevilor. Consilierii pot utiliza rezultatele acestor scale şi în programele de orientare în carieră, pentru explorarea opţiunilor academice sau profesionale ale elevilor şi studenţilor.

În domeniul clinic, scalele Eysenck sunt utile în procesul de psihodiagnoză, pentru a stabili obiectivele terapeutice, pentru a decide momentul încheierii procesului psihoterapeutic şi pentru evaluarea eficienţei programului de intervenţie. În domeniul medical, scalele Eysenck pot fi utilizate şi în evaluarea psihologică a persoanelor care suferă de afecţiuni medicale severe sau care necesită dezvoltarea unor mecanisme de gestionare a stresului şi a anxietăţii generate de boală sau de intervenţiile chirurgicale.

Scalele Eysenck au fost utilizate şi în domeniul psihologiei criminalistice, în mediile în care există infracţionalitate sau devianţă. Scala de Criminalitate poate prezice probabilitatea de apariţie a comportamentelor delincvente sau probabilitatea de recidivă în mediile de detenţie. De asemenea, scala poate fi folosită în fundamentarea deciziei de eliberare condiţionată sau de includere a infractorilor în programe de intervenţie în vederea maximizării şanselor de reintegrare socială după eliberare.

În mediul organizaţional, scalele Eysenck pot fi utilizate ca instrumente de *screening* în procesul de selecţie de personal, ca instrumente de evaluare a funcţionării eficiente a angajaţilor din punct de vedere emoţional sau ca punct de plecare pentru elaborarea unor programe de training sau a unor programe de schimbare organizaţională. De asemenea, aceste scale pot fi utile în procesul de dezvoltare managerială, precum şi în dezvoltarea grupurilor şi a echipelor de lucru.

Scalele Eysenck sunt utile şi în cercetarea ştiinţifică din domeniile de aplicabilitate menţionate anterior, contribuind la înţelegerea comportamentului şi psihologiei omului modern în diferitele contexte de viaţă.

4.4. Caracteristicile psihometrice

În subcapitolul următor vom analiza proprietăţile psihometrice ale chestionarelor elaborate de Eysenck, aşa cum apar ele în literatură, cu accent special pe variantele EPQ şi IVE. Caracteristicile psihometrice ale EPQ-R şi IVE, pentru populaţia britanică, au fost publicate de Eysenck şi Eysenck (1991). Eysenck şi colaboratorii săi (2008) au raportat caracteristicile psihometrice obţinute în urma adaptării chestionarelor de mai sus pe populaţia românească.

4.4.1. Structura eşantioanelor de validare

Încă de la început, trebuie menţionat că volumul şi structura eşantionului normativ britanic pentru EPQ-R au fost relativ diferite, fapt ce ar putea explica apariţia ulterioară a unor diferenţe la nivelul indicatorilor psihometrici analizaţi. În eşantionul britanic au fost incluşi 408 bărbaţi şi 494 de femei, cu vârste cuprinse între 16 şi 70 de ani. Media de vârstă a bărbaţilor a fost de 38,44 de ani (*SD* = 17,67), iar a femeilor, de 31,80 de ani (*SD* = 15,84).

Eşantionul normativ românesc a fost compus din 3.741 de participanţi, extraşi aleator dintr-o bază de date mai voluminoasă. Autorii versiunii româneşti a EPQ-R au încercat să realizeze o echilibrare cât mai bună a eşantionului pe criterii de gen (50% femei) şi vârstă (amplitudine 12-69 de ani), dar şi combinat, astfel încât pe fiecare categorie de vârstă distribuţia celor două genuri să fie cât mai omogenă. În plus, s-a încercat o apropiere cât mai bună a distribuţiei eşantionului de cifrele oferite de Institutul Naţional de Statistică pentru distribuţia pe criteriul naţionalitate (93,5% români, 3,85% maghiari, 2,65% alte naţionalităţi), educaţie (de la patru clase până la studii doctorale), mediul de proveniență (urban = 65,04%) şi pe zone geografice (opt zone geografice cu un procentaj de reprezentare în eşantion relativ egal). Distribuţia eşantionului normativ românesc pentru EPQ-R, pe categorii de vârstă şi gen, este redată în tabelul 4.1.

Tabelul 4.1. *Distribuţia eşantionului românesc pe gen şi grupe de vârstă*

Vârstă	**Masculin**	**Feminin**	**Total**	**Procent**
12-15 ani	100	100	200	8,33
16-19 ani	250	250	500	20,83
20-29 de ani	250	250	500	20,83
30-39 de ani	250	250	500	20,83
40-49 de ani	200	200	400	16,67
50-59 de ani	150	150	300	12,5
60-69 de ani	100	100	200	8,33

Sursa: Eysenck *et al*. (2008).

Tabelul 4.2. *Medii şi abateri standard pentru dimensiunile EPQ-R (eşantionul britanic* vs *eşantionul românesc)*

		Psihotism				**Extraversiune**				**Nevrotism**				**L (minciună)**			
		Masculin		**Feminin**		**Masculin**		**Feminin**		**Masculin**		**Feminin**		**Masculin**		**Feminin**	
	Varsta	**M**	***SD***	**M**	***SD***	**M**	***SD***	**M**	***SD***	**M**	***SD***	**M**	***SD***	**M**	***SD***	**M**	***SD***
Eşantionul britanic	16-20 de ani	9,57	5,26	7,06	4,11	15,97	5,26	15,47	4,99	11,12	5,68	14,03	4,85	5,37	4,18	5,45	3,25
	21-30 de ani	8,65	4,56	6,20	3,86	14,50	5,64	14,17	4,68	11,08	5,37	12,53	4,78	5,33	3,39	6,33	3,82
	31-40 de ani	6,69	3,58	5,87	3,72	11,92	5,67	13,55	4,93	11,92	5,70	11,71	4,94	6,66	3,59	6,79	3,74
	41-50 de ani	7,00	4,65	4,62	3,05	11,91	5,09	12,36	4,95	11,22	5,95	10,94	5,92	7,04	3,87	8,02	3,88

	51-60 de ani	5,28	3,59	4,05	3,21	8,94	5,75	13,62	5,47	9,43	6,27	11,31	5,36	9,14	4,29	8,82	3,97
	61-70 de ani	4,87	3,55	4,19	3,26	8,68	5,71	12,15	5,08	8,32	5,07	9,98	5,51	10,05	3,65	11,20	3,09
	12-15 de ani	10,96	4,36	9,37	4,04	16,41	4,24	16,14	3,97	12,49	4,43	15,94	3,50	10,69	3,92	10,69	3,92
	16-19 de ani	10,60	4,75	9,49	3,70	16,03	4,30	16,14	4,54	11,96	4,80	15,87	4,06	9,47	4,19	9,47	4,19
	20-29 de ani	7,90	4,86	7,69	3,82	16,54	4,44	15,58	4,73	10,27	6,45	12,38	5,32	10,12	3,94	10,12	3,94
Eşantionul românesc	30-39 de ani	6,40	3,96	7,46	3,20	16,30	4,29	14,05	5,07	9,10	6,44	12,22	5,32	11,65	3,97	11,65	3,97
	40-49 de ani	6,04	3,58	7,50	3,75	15,63	4,36	13,82	5,20	9,76	6,25	12,09	5,25	12,29	4,36	12,29	4,36
	50-59 de ani	6,56	3,82	7,47	4,97	14,74	4,58	14,38	4,55	9,61	4,68	12,05	7,40	11,93	4,54	11,93	4,54
	60-69 de ani	6,49	3,12	7,45	4,14	14,95	4,56	13,08	5,52	9,44	5,83	12,01	5,66	13,79	3,99	13,79	3,99

Sursa: Pentru eşantionul britanic, Eysenck şi Eysenck (1991, 2005); pentru eşantionul românesc, Eysenck *et al.* (2008).

În tabelul 4.2 sunt redate mediile şi abaterile standard atât pentru eşantionul normativ britanic, cât şi pentru cel românesc. Se poate observa că pentru dimensiunea psihotism, scorurile medii din plajele de vârstă 12-19 de ani şi 50-69 de ani ale eşantionului românesc, la bărbaţi, sunt mai mari decât cele ale eşantionului britanic pentru categoriile de vârstă omonime.

La femeile din eşantionul românesc, pentru aproape toate categoriile de vârstă considerate, nivelul mediu al psihotismului tinde să fie cu 1-2 puncte peste nivelul mediu înregistrat în eşantionul britanic.

La dimensiunea extraversiune, scorurile medii ale eşantionului românesc sunt mai mari decât cele ale eşantionului britanic pentru toate categoriile de vârstă considerate, în condiţiile în care abaterile standard ale eşantionul românesc sunt mai mici. Şi pentru femeile din eşantionul românesc se observă aceeaşi tendinţă, scorurile medii pentru fiecare categorie de vârstă fiind cu aproximativ un punct deasupra scorurilor obţinute de eşantionul britanic. Pentru dimensiunea nevrotism, valorile medii ale eşantionul feminin românesc tind să le surclaseze pe cele din eşantionul britanic. Aceste valori statistice primare sugerează faptul că, cel puţin ca nivel mediu însumat, cele două populaţii sunt uşor diferite, dar, cu toate acestea, structura EPQ-R ar putea fi echivalentă, în măsura echivalenţei matricilor de variaţie şi covariaţie pentru cele două populaţii.

4.4.2. Indicatori de fidelitate pentru EPQ-R

În tabelul 4.3 sunt redaţi indicatorii de consistenţă internă α-Cronbach ai celor patru scale, calculaţi pentru eşantionul britanic şi pentru cel românesc. Se poate observa că, atât pentru eşantionul britanic, cât şi pentru cel românesc, toate valorile *α*-Cronbach sunt peste pragul recomandat (> 0,70), excepţie făcând valoarea de consistenţă a scalei psihotism pentru eşantionul feminin.

Tabelul 4.3. *Valori de consistenţă internă (α-Cronbach) pentru scalele EPQ-R (eşantionul britanic* vs *eşantionul românesc)*

		Psihotism (P)	Extraversiune (E)	Nevrotism (N)	Minciună (L)
Eşantionul britanic	Masculin (N = 408)	0,78	0,90	0,88	0,82
	Feminin (N = 494)	0,76	0,85	0,85	0,79
Eşantionul românesc	Masculin (N = 1.300)	0,78/0,74	0,80/0,70	0,88/0,67	0,84/0,66
	Feminin (N = 1.300)	0,69/0,58	0,83/0,79	0,87/0,79	0,80/0,76

Sursa: Pentru eşantionul britanic, Eysenck şi Eysenck (1991, 2005); pentru eşantionul românesc, Eysenck *et al.* (2008).

De asemenea, se poate observa o mare similaritate a valorilor scorurilor de consistenţă internă a scalelor EPQ-R la cele două populaţii comparate, o singură diferenţă fiind constatată pentru dimensiunea extraversiune, care la nivelul eşantionului masculin românesc indică o valoare ceva mai scăzută decât pentru eşantionul britanic.

Coeficienţii de stabilitate (fidelitate test-retest) a rezultatelor obţinute pentru dimensiunile de personalitate măsurate de EPQ-R, atât la nivelul eşantionului britanic, cât şi la nivelul eşantionului românesc, sunt prezentaţi în tabelul 4.4. Intervalul de retestare considerat pentru eşantionul britanic a fost de o lună, în timp ce pentru eşantionul românesc retestul s-a realizat la o lună după testare. Valorile de corelaţie au magnitudini puternice, fapt ce indică o bună stabilitate de-a lungul timpului a comportamentelor măsurate cu cele patru scale EPQ-R. Se observă că, pentru eşantionul românesc, nevrotismul înregistrează cea mai mare stabilitate la retest, atât pentru femei, cât şi pentru bărbaţi, în timp ce pentru eşantionul britanic, la ambele genuri, extraversiunea înregistrează cea mai mare stabilitate la retest. În ansamblu, valorile de stabilitate raportate pentru eşantionul britanic sunt similare cu cele raportate iniţial pe eşantionul românesc.

Tabelul 4.4. *Valori de stabilitate pentru scalele EPQ-R (eşantionul britanic* vs *eşantionul românesc)*

		Psihotism (P)	Extraversiune (E)	Nevrotism (N)	Minciună (L)
Eşantionul britanic	Masculin (N = 109)	0,77	0,83	0,76	0,76
	Feminin (N = 120)	0,81	0,89	0,81	0,80
Eşantionul românesc	Masculin (N = 35)	0,81/0,77	0,85/0,73	0,94/0,75	0,92/0,84
	Feminin (N = 38)	0,73/0,62	0,79/0,56	0,85/0,52	0,80/0,59

Sursa: Pentru eşantionul britanic, Eysenck şi Eysenck (1991, 2005); pentru eşantionul românesc, Eysenck *et al.* (2008).

Caruso şi colaboratorii săi (2001) au realizat un studiu de generalizare a coeficienţilor de fidelitate, utilizând pentru aceasta 69 de eşantioane din 44 de cercetări. Autorii au plecat de la faptul că mai mulţi cercetători au reiterat observaţia conform căreia, deşi nevrotismul şi extraversiunea dispun de fidelităţi adecvate, psihotismul înregistrează adeseori o fidelitate scăzută. Observaţia a fost confirmată şi în cercetarea de faţă. Astfel, scorurile de fidelitate pentru extraversiune au variat între 0,68 şi 0,93, cu un scor mediu de 0,82 (*SD* = 0,05). Pentru nevrotism, scorurile de fidelitate au variat între 0,69 şi 0,97, cu un scor mediu de 0,83 (*SD* = 0,04). Pentru psihotism, variaţia a fost mult mai mare, plasându-se între 0,36 şi 0,91, cu un scor mediu de 0,66 (*SD* = 0,13). Autorii au concluzionat că, întrucât scopul construcţiei EPQ-R a fost îmbunătăţirea proprietăţilor scalei P, se pare că revizuirea a fost ineficientă.

4.4.3. Indicatori de fidelitate pentru IVE

Eysenck şi Eysenck (1978) raportau coeficienţi satisfăcători de consistenţă internă pentru dimensiunile primare măsurate de IVE, mai puţin pentru scala Empatie. Coeficienţi aproape similari s-au obţinut şi la revizuirea chestionarului IVE realizată de Eysenck, Pearson, Easting şi Allsopp (1985). Aceşti coeficienţi sunt redaţi în tabelul 4.5.

Tabelul 4.5. *Coeficienţi de consistenţă internă a dimensiunilor IVE pentru eşatioanele britanice*

	Eysenck şi Eysenck (1978)		**Eysenck *et al.* (1985)**	
	Masculin	**Feminin**	**Masculin**	**Feminin**
Impulsivitate (Imp)	0,85	0,82	0,84	0,83
Spirit de aventură (Vent)	0,79	0,78	0,85	0,84
Empatie (Emp)	0,65	0,64	0,69	0,69

Autorii versiunii adaptate a chestionarului IVE pentru populaţia românească au raportat coeficienţii de consistenţă internă pentru fiecare categorie de vârstă eşantionată. Aşa cum se poate observa în tabelul 4.6, se confirmă faptul că scala Empatie nu dispune de un coeficient de consistenţă internă satisfăcător. Scalele Impulsivitate şi Spirit de aventură dispun de o bună consistenţă internă, excepţie făcând categoria de vârstă 12-15 ani.

Tabelul 4.6. *Coeficienţi de consistenţă internă ai dimensiunilor IVE pentru eşantionul românesc*

	Masculin			**Feminin**			**Combinat**		
	Imp	**Vent**	**Emp**	**Imp**	**Vent**	**Emp**	**Imp**	**Vent**	**Emp**
12-15 ani	0,65	0,65	0,68	0,61	0,60	0,59	0,65	0,65	0,68

16-19 ani	0,77	0,77	0,64	0,77	0,78	0,57	0,77	0,78	0,68
20-29 de ani	0,80	0,81	0,68	0,84	0,81	0,63	0,83	0,81	0,71
30-39 de ani	0,81	0,84	0,68	0,80	0,82	0,51	0,81	0,83	0,67
40-49 de ani	0,81	0,78	0,69	0,71	0,82	0,55	0,77	0,81	0,65
50-59 de ani	0,76	0,73	0,60	0,84	0,78	0,64	0,81	0,77	0,63
60-69 de ani	0,78	0,78	0,58	0,82	0,73	0,47	0,81	0,77	0,56

Sursa: Eysenck *et al*. (2008).

Pentru versiunea românească au fost raportaţi şi coeficienţii de stabilitate test-retest, redaţi în tabelul 4.7. Pentru un interval scurt de timp, valoarea acestora se dovedeşte a fi una foarte bună, chiar şi în cazul scalei Empatie.

Tabelul 4.7. *Coeficienţi de stabilitate ai dimensiunilor IVE pentru eşantionul românesc*

	Masculin (N = 35)	**Feminin (N = 38)**	**Combinat (N = 73)**
Impulsivitate (Imp)	0,82	0,91	0,86
Spirit de aventură (Vent)	0,83	0,78	0,80
Empatie (Emp)	0,72	0,81	0,78

Notă: Intervalul de retest este de două săptămâni.

Sursa: Eysenck *et al*. (2008).

4.4.4. Intercorelaţii ale scalelor EPQ-R şi IVE

Pentru ambele versiuni (britanică şi românească) ale EPQ-R, autorii manualelor au oferit indicii de corelaţie între cele patru scale. Acestea oferă o imagine preliminară asupra modului de structurare a dimensiunilor de personalitate, pentru populaţiile de referinţă.

În tabelul 4.8 se poate observa că, pentru eşantionul românesc, atât în cazul bărbaţilor (deasupra diagonalei), cât şi al femeilor, cele mai puternice corelaţii (în sens pozitiv) sunt înregistrate între scala Psihotism şi scala Nevrotism. Aceste rezultate sugerează două aspecte: a) itemii celor două dimensiuni ale personalităţii nu se focalizează strict pe acele aspecte pentru care au fost construiţi; b) cele două dimensiuni, deşi concepute distinct, împart o zonă comună din variaţia comportamentală a indivizilor. Faptul poate sugera necesitatea unor revizuiri cu privire la independenţa celor doi factori de personalitate. Există şi corelaţii între nevrotism şi extraversiune, dar amplitudinea lor este mai redusă, iar sensul asocierii negativ, motiv pentru care configuraţia structurii anticipate nu este influenţată major. Pentru eşantionul britanic, în mare se întâlneşte

acelaşi pattern de intercorelaţii, atât ca magnitudine, cât şi ca sens (manualul britanic EPQ-R nu oferă pragurile de semnificaţie statistică). Totuşi, un aspect distinct este dat de corelaţia în sens pozitiv, între psihotism şi extraversiune, mai evidentă la bărbaţi. Cele două aspecte sesizate mai sus pentru eşantionul masculin se aplică şi aici. Se observă, de asemenea, un pattern de corelaţii negative ale scalei Minciună cu celelalte trei scale ale EPQ-R. Din acest motiv, suntem de acord cu autorii versiunii româneşti a EPQ-R, care considerau că în baza „corelaţiilor existente între scalele EPQ-R, similaritatea versiunii româneşti cu cea britanică a chestionarului nu poate fi confirmată decât parţial" (p. 40).

Tabelul 4.8. *Valori de intercorelaţie între scalele EPQ-R (eşantionul britanic* vs *eşantionul românesc)*

		P	**E**	**N**	**L**
Eşantionul britanic	Psihotism (P)		0,23	0,19	–0,34
	Extraversiune (E)	0,14		0,02	–0,32
	Nevrotism (N)	0,06	–0,07		–0,25
	Minciună (L)	–0,16	–0,19	–0,26	
Eşantionul românesc	Psihotism (P)		–0,04	0,27**	–0,52**
	Extraversiune (E)	0,08*		–0,06*	–0,03
	Nevrotism (N)	0,31**	–0,11**		–0,34**
	Minciună (L)	–0,36**	–0,13**	–0,25**	

Notă: Deasupra diagonalei sunt înscrise valorile eşantionului masculin: *p < 0,05, **p < 0,01.

Sursa: Pentru eşantionul britanic, Eysenck şi Eysenck (1991, 2005); pentru eşantionul românesc, Eysenck *et al.* (2008).

În tabelul 4.9 sunt redate intercorelaţiile scalelor IVE cu scalele chestionarelor EPQ, obţinute pentru eşantioane britanice în două cercetări succesive efectuate de Eysenck şi colaboratorii săi (1978, 1985). Atât pentru bărbaţi, cât şi pentru femei, impulsivitatea şi spiritul de aventură se corelează semnificativ. De asemenea, pentru ambele sexe impulsivitatea se corelează, în ordinea intensităţii, cu scalele P, E şi N. În privinţa spiritului de aventură, atât pentru femei, cât şi pentru bărbaţi, acesta se corelează mai puternic cu extraversiunea şi ceva mai slab cu psihotismul.

Tabelul 4.9. *Intercorelaţii ale IVE cu scalele EPQ (*/) şi cu scalele EPQ-R (/*), obţinute pe eşantioanele britanice*

	Imp	**Vent**	**Emp**	**P**	**E**	**N**	**L**
Impulsivitate (Imp)		0,41/ 0,24	0,14/ –0,04	0,52/ 0,46	0,39/ 0,39	0,38/ 0,20	–0,43/ –0,38
Spirit de aventură (Vent)	0,32/ 0,11		0,08/ –0,12	0,33/ 0,22	0,46/ 0,37	–0,10/ –0,13	–0,21/ –0,15

Empatie (Emp)	0,06/ –0,14	–0,17/ –0,19		–0,05/ –0,21	0,07/ –0,15	0,33/ 0,47	–0,15/ 0,06
Psihotism (P)	0,49/ 0,45	0,34/ 0,11	–0,17/ –0,33		0,15/ 0,18	0,15/ 0,09	–0,35/ –0,26
Extraversiune (E)	0,39/ 0,22	0,42/ 0,44	–0,15/ –0,05	0,17/ 0,02		–0,11/ –0,20	–0,17/ –0,14
Nevrotism (N)	0,30/ 0,22	–0,22/ –0,33	0,37/ 0,28	0,07/ 0,06	–0,21/ –0,38		–0,19/ 0,10
Minciună (L)	–0,32/ –0,18	–0,18/ –0,18	–0,09/ –0,07	–0,29/ –0,23	–0,10/ –0,12	–0,13/ –0,01	

Notă: Deasupra diagonalei sunt prezentate corelaţiile pentru subeşantionul masculin, iar sub diagonală pentru cel feminin. */ = valori Eysenck şi Eysenck (1978), /* = valori Eysenck, Pearson, Easting şi Allsopp (1985).

Aşa cum se poate observa în tabelul 4.10, impulsivitatea şi spiritul de aventură se corelează semnificativ pentru eşantionul românesc atât în cazul lotului masculin, cât şi al celui feminin, dar intensitatea corelaţiei este mai scăzută în comparaţie cu eşantionul britanic. Pentru ambele sexe, impulsivitatea se corelează cu psihotismul, nevrotismul şi scala Minciună, patternul fiind similar cu cel înregistrat pentru eşantionul britanic. Spiritul de aventură se corelează cu extraversiunea şi cu nevrotismul, repetând şi pe eşantionul românesc patternul obţinut iniţial pentru eşantionul britanic.

Tabelul 4.10. *Intercorelaţii ale IVE cu scala EPQ-R, obţinute pentru eşantionul românesc*

	Imp	**Vent**	**Emp**	**P**	**E**	**N**	**L**
Impulsivitate (Imp)		0,26	0,12	0,55	0,13	0,47	–0,53
Spirit de aventură (Vent)	0,27		0,01	0,26	0,31	0,02	–0,33
Empatie (Emp)	0,13	0,01		–0,12	0,08	0,35	–0,13
Psihotism (P)	0,48	0,19	–0,14		–0,04	0,27	–0,52
Extraversiune (E)	0,27	0,39	0,07	0,08		–0,06	–0,03
Nevrotism (N)	0,50	–0,08	0,32	0,31	–0,11		–0,34
Minciună (L)	–0,40	–0,21	–0,06	–0,36	–0,13	–0,25	

Notă: Deasupra diagonalei sunt prezentate corelaţiile pentru subeşantionul masculin, iar sub diagonală pentru cel feminin.

Sursa: Eysenck *et al*. (2008).

4.4.5. Structura factorială a scalelor EPI, EPQ-R şi IVE

Într-un articol dedicat replicării structurii chestionarului EPI (precursor al EPQ), Oswald şi Velicer (1980) au testat pe un eşantion de 201 studenţi efectul scorării pe o scală Likert (cu şapte trepte) a răspunsurilor la itemii acestui chestionar asupra structurii factoriale. Autorii au folosit PCA, însoţită de o metodă de extragere a numărului optim de factori (*Minimum Average Partial Correlation*), care întruneşte un consens înalt printre cercetători. Anterior, ei au descoperit că, pentru varianta tradiţională de scorare dihotomică a EPI compus din 57 de itemi, analiza factorială

exploratorie în componente principale a extras doar doi factori, corespunzători extraversiunii şi nevrotismului, care, cumulat, explică 16% din variaţia totală a comportamentelor măsurate. S-a constatat că 23 de itemi nu se încărcau însă pe niciuna dintre dimensiunile respective. Pentru varianta de scorare a itemilor pe o scală de tip Likert, cei doi cercetători au obţinut patru factori (extraversiune şi nevrotism, dar şi compulsivitate şi preocupări afiliative), care însă, prin cumulare, au explicat 28% din varianţa totală a datelor culese. Legat de validitatea structurală, autorii notau: „În lumina acestor evidenţe, este important să chestionăm validitatea teoriei personalităţii lui Eysenck bazată pe cei doi factori. (…) teoria celor doi factori necesită o revizuire" (Oswald şi Velicer, 1980, p. 288).

Walkey şi Green (1981) au cules date cu ajutorul EPI de la mai multe grupuri totalizând 393 de studenţi, extrăgând prin PCA un număr de 20 de factori. Primii trei factori s-au suprapus cu factorii operaţionalizaţi în teorie, explicând, cumulat, 20% din varianţa totală a datelor culese. Autorii au încercat şi analize de nivel secundar, dar au conchis că studiul lor „sugerează cu tărie că ar fi puţine câştiguri din complexităţile şi confuziile analizelor de ordin mai înalt" Walkey şi Green (1981, p. 369).

McKenzie (1988) a realizat o cercetare privind validitatea structurală a EPQ, culegând date de pe trei eşantioane însumând un total de 1.134 de persoane. Eşantioanele au fost supuse unei analize în componente principale, urmată de rotaţii Varimax şi Promax. Numărul de saturaţii semnificative ale itemilor în factori şi replicabilitatea factorilor (bazată pe scorurile factoriale) de-a lungul eşantioanelor au fost principalele criterii de reţinere a numărului optim de factori. Autorul raporta o confirmare foarte bună a modelului cu patru factori, itemii EPQ încărcându-se semnificativ (> 0,30) pe factorii corespunzători. Această structură a funcţionat la fel de bine atât pentru eşantionul feminin, cât şi pentru cel masculin. Pentru fiecare dintre cele trei eşantioane comparate, 20 de itemi s-au încărcat corect pe factorul extraversiune, 22-23 de itemi s-au încărcat corect pe factorul nevrotism şi 18-21 de itemi s-au încărcat pe factorul dezirabilitate socială. Numărul itemilor care s-au încărcat corect pe factorul psihotism a fost mai redus, acesta variind între 5 şi 19 itemi.

Atât pentru varianta britanică, cât şi pentru varianta românească a chestionarului EPQ-R, structura factorială a fost testată pe baza analizei factoriale exploratorii, utilizând metoda de extracţie a componentelor principale (PCA). Suprapunerea soluţiilor extrase pentru cele două populaţii poate fi urmărită doar parţial, întrucât autorii nu au folosit exact aceleaşi proceduri.

Pentru varianta britanică a EPQ-R, Eysenck şi Eysenck (1991) au introdus în analiză 117 itemi (17 itemi noi fiind testaţi pentru structura scalei Psihotism), pentru care au extras patru componente (factori) corespunzătoare celor patru dimensiuni de personalitate operaţionalizate, considerând că „aceştia au fost în mod clar identificaţi ca scala P, E, N şi L" (Eysenck şi Eysenck, 1991, p. 15). Pentru a ajunge la această soluţie, s-a utilizat o metodă nonortogonală de rotire a factorilor – metoda Direct *Oblimin*. Din păcate, autorii nu oferă în manualul testului informaţii din care reiese varianţa totală pe care cei patru factori extraşi o explică individual şi cumulat la nivelul

comportamentelor măsurate. De asemenea, cu excepţia factorului psihotism, autorii nu oferă saturaţiile itemilor pentru fiecare factor/scală, ceea ce face imposibilă evaluarea de către cititor a gradului de adecvare a soluţiilor extrase.

Aceste informaţii sunt oferite pentru versiunea românească EPQ-R (Eysenck *et al.*, 2008). Aici s-a plecat de la 100 de itemi, adică de la itemii scalelor P, E, N şi L, pentru care s-au extras 10 componente independente (pe baza *screetest*-ului), utilizându-se de data aceasta metoda Varimax pentru o rotire ortogonală a factorilor. Cele zece componente explică în mod cumulat 33,33% din variaţia comportamentală măsurată de scale, o mare parte din varianţa comportamentelor măsurate prin chestionar nefiind explicată de aceşti factori. Aşa cum notau autorii versiunii româneşti a EPQ-R, „au fost extraşi doi factori de Extraversiune, doi factori de Nevrotism, patru factori de Psihotism şi doi factori care conţin preponderent itemi ai scalei Minciună" (Eysenck *et al.*, 2008, p. 40). S-a raportat de asemenea că zece itemi nu au întrunit valori semnificative de saturaţie (pragul minim ales fiind 0,30) pentru factorii corespunzători, iar opt itemi au reieşit a fi saturaţi de alţi factori decât cei care ar fi trebuit. În fine, o serie de itemi destinaţi scalei Psihotism s-au încărcat pe primul factor corespunzător scalei Minciună. Plecând de la acest rezultat al analizei factoriale, autorii versiunii româneşti a chestionarului notau: „Scalele EPQ-R au o tentă de structurare multifactorială, adică ele conţin într-o oarecare măsură semnificaţii multiple ale conceptelor asupra cărora se concentrează" (Eysenck *et al.*, 2008, p. 43).

O analiză factorială de ordin secundar a fost aplicată celor zece factori extraşi iniţial, rezultând o soluţie cu patru factori, corespunzători celor patru dimensiuni fundamentale operaţionalizate de Eysenck şi Eysenck (1991). Analizele factoriale exploratorii au fost conduse separat pentru eşantionul românesc masculin şi pentru cel feminin. Varianţa totală explicată de cei patru factori extraşi a fost de 22,42% în cazul eşantionului masculin şi de 21,24% în cazul eşantionului feminin. Aceste procente se apropie de cele raportate anterior de Oswald şi Velicer (1980).

Eysenck şi colaboratorii săi (2008) au raportat rezultate de analiză factorială exploratorie şi pentru varianta EPQR-S, la eşantionul românesc. Analiza în componente principale a extras patru factori. Astfel, factorul P explică 8,86% din variaţia totală, factorul E, 7,79%, factorul N, 7,40% şi factorul L, 7,24%, procentajul cumulat al varianţei totale explicate fiind de 31,29%. Aşa cum notau autorii versiunii româneşti, itemii variantei EPQR-S încarcă în mod corect scalele de apartenenţă la valori de saturaţie mai mari decât în forma lungă a EPQ-R. Prin urmare, structura factorială obţinută ar fi mai coerentă şi mai stabilă decât cea obţinută pentru forma lungă.

În ceea ce priveşte validitatea structurii factoriale a IVE, plecând de la un total de 63 de itemi, Eysenck şi Eysenck (1978) au realizat primul studiu de validare pentru un eşantion britanic de 1.189 de persoane. Analiza factorială, însoţită de o rotire oblică (Promax) a dus la izolarea a trei factori. Toţi itemii concepuţi pentru a măsura impulsivitatea şi spiritul de aventură s-au încărcat corect pe factorii corespunzători. Comparativ cu un prag critic de saturaţie, 35,71% dintre itemii de impulsivitate au avut valori-prag mai mari, 71% dintre itemii spiritului de aventură au depăşit acest

prag, la fel ca 60% dintre itemii empatiei. Autorii nu au raportat însă valorile *eigen* pentru fiecare factor, astfel încât cititorul să poată evalua măsura în care factorii controlează variaţia comportamentală pe cele trei dimensiuni măsurate. Pentru versiunea IVE adaptată de Eysenck şi colaboratorii săi (2008) pentru populaţia românească au fost oferite următoarele informaţii. Analiza în componentele principale a plecat de la varianta cu 54 de itemi (Eysenck, Pearson, Easting şi Allsopp, 1985), extracţia fiind limitată de autori la trei factori. În ansamblu, cei trei factori extraşi explică 26,15% din variaţia totală a răspunsurilor la chestionar (impulsivitatea – 10,45%, spiritul de aventură – 9,17%, iar empatia – 6,53%). Pentru subeşantionul masculin, varianţa celor trei factori se distribuie astfel: impulsivitatea – 11,25%, spiritul de aventură – 8,81% şi empatia – 6,37%. Distribuţia este relativ similară şi pentru subeşantionul feminin, varianţa factorilor fiind de 9,73% pentru impulsivitate, de 9,41% pentru spiritul de aventură şi de 5,69% pentru empatie. Cu câte o singură excepţie, itemii scalei Impulsivitate şi cei ai scalei Spiritului de aventură au încărcat corect factorii corespunzători. În schimb, la nivelul scalei Empatie, cinci itemi nu s-au încărcat corect pe factorul corespunzător.

4.4.6. Studii care susţin validitatea scalelor elaborate de Eysenck

San Martini, Mazzotti şi Setaro (1996) au replicat structura factorială a EPQ-R pe un eşantion italian format din 533 de persoane, cu vârste cuprinse între 18 şi 80 de ani. Autorii au reţinut itemii a căror saturaţie pe factorii corespunzători a fost mai mare decât valoarea 0,20. Astfel, 20 de itemi dintre cei 23 s-au încărcat corect pe factorul extraversiune; 20 de itemi din 24 s-au încărcat corect pe factorul nevrotism, iar 18 itemi din 32 s-au încărcat corect pe factorul psihotism.

Plecând de la varianta EPQ publicată în 1975, Barrett, Petrides, Eysenck şi Eysenck (1998) au examinat similaritatea factorială a scalelor P, E, N şi L pentru 34 de ţări, inclusiv România. În baza coeficienţilor propuşi de Kaiser, Hunka şi Bianchini, autorii au calculat un coeficient care maximizează congruenţa factorilor ortogonalizaţi. Matricile factoriale obţinute pentru eşantionul britanic au fost considerate elemente-ţintă, în funcţie de care a fost rotit fiecare pattern factorial al unei alte ţări. Rezultatele au confirmat o bună similaritate factorială a fiecărei ţări incluse în eşantion cu structura obţinută pentru populaţia britanică. Pentru eşantionul masculin, coeficienţii medii de congruenţă (Kaiser, Hunka şi Bianchini) au înregistrat următoarele valori: 0,95 pentru factorul P, 0,99 pentru factorul E, 0,96 pentru factorul N şi 0,98 pentru scala L. Pentru eşantionul feminin, valorile coeficienţilor medii de congruenţă au fost 0,97 pentru factorul P, 0,99 pentru factorul E, 0,98 pentru factorul N şi 0,98 pentru scala L.

Van Hemert, Van de Vijver, Poortinga şi Georgas (2002) au testat dacă scalele EPQ reprezintă dimensiuni utile în descrierea transculturală a diferenţelor interindividuale. Autorii considerau că studiile de verificare a echivalenţei structurale trebuie să probeze deopotrivă dacă aceasta se respectă atât pentru indivizi, cât şi pentru populaţii. Intercorelaţiile dintre cele patru scale EPQ au

fost comparate la nivel de ţară (*within*) şi interţări (*between*), pentru 24 de state, totalizând un eşantion de 68.574 de persoane. Rezultatele cercetării arată că, cel puţin pentru unele ţări (cum ar fi Japonia, China, India), patternul de corelaţie dintre scale a fost diferit de patternul descoperit pentru alte ţări. Cu toate acestea, extraversiunea şi nevrotismul par să aibă acelaşi sens psihologic, atât la nivel individual (intraţară), cât şi interţări. În schimb, psihotismul şi dezirabilitatea socială nu au aceeaşi semnificaţie psihologică la cele două niveluri (intraţară şi interţări) şi nu se poate spune dacă acest lucru este cauzat de probleme de traducere, de diferenţe date de eşantionare sau de diferenţe ce ţin de constructul propriu-zis. Prin urmare, studiul aduce doar o confirmare parţială pentru echivalenţa funcţională transculturală a scalelor EPQ.

Utilizând analiza factorială confirmatorie, Dazzi (2011) a furnizat dovezi empirice de validare pentru varianta lungă a EPQ-R, pentru un eşantion format din 706 persoane cu naţionalitate italiană. Autoarea a testat un model cu patru factori latenţi, total interconectaţi, corespunzând scalelor P, E, N şi L. După verificarea unidimensionalităţii fiecărei scale (prin analiza factorială exploratorie), pe baza saturaţiilor itemilor şi a parcelării acestora, au fost reţinute câte şapte parcele pentru fiecare factor latent (în funcţie de saturaţia medie). Rezultatele obţinute atestă o bună potrivire a datelor (*chi-square/df* = 2,02, CFI = 0,95, SRMR = 0,06) cu modelul cu patru factori propus de Eysenck. Patternul de intercorelare al scalelor (atât pentru femei, cât şi pentru bărbaţi) este asemănător cu cel raportat pentru eşantionul britanic şi cel românesc în secţiunea anterioară.

Aşa cum am expus anterior, Eysenck, Eysenck şi Barrett (1985) au generat o formă scurtă a chestionarului EPQ-R, înregistrată sub acronimul EPQR-S. Plecând de la aceasta, Francis şi colaboratorii săi (1992) au construit o variantă abreviată a EPQR, denumită de ei EPQR-A. Autorii au testat toţi itemii EPQ (1975) şi EPQR-S (1985) pe un eşantion de 685 de studenţi, luaţi din patru ţări diferite (Anglia, Australia, Canada şi SUA), calculând corelaţia item-total pentru fiecare dintre cele patru subscale ale EPQR-S. S-au păstrat primii şase itemi cu cea mai mare corelaţie item-total pentru fiecare subscală, aceşti itemi intrând în compoziţia formei abreviate (EPQR-A). Pentru scala Extraversiune, valorile de consistenţă internă au fost distribuite între 0,74 şi 0,84, iar pentru Nevrotism, între 0,70 şi 0,77. Pentru scala Minciună (valorile 0,59-0,65) şi pentru scala Psihotism (0,33-0,52), pragurile de consistenţă internă minimale nu au fost îndeplinite.

Forrest, Lewis şi Shevlin (2000) considerau că modul de construcţie a formei abreviate a EPQR-A, bazat pe corelaţia item-total şi pe scorurile de consistenţă, nu poate testa în mod valid dimensionalitatea acestui instrument. Ei au utilizat analiza factorială confirmatorie (CFA) pentru a testa dimensionalitatea EPQR-A în termeni de factori latenţi. Administrând itemii EPQR-A unui eşantion de 383 de studenţi, s-au cules date pe baza cărora s-a testat un model cu patru factori independenţi a căror variaţie a fost pusă sub controlul variabilei-gen (o ipoteză fiind aceea că cei patru factori diferenţiază cele două sexe). În baza rezultatelor obţinute (*chi-square/df* = 1,87, *RMSEA* = 0,048), autorii au adus dovezi că instrumentul EPQR-A verifică o structurare pe patru factori a itemilor-indicator, aşa cum a fost stipulată de Eysenck, Eysenck şi Barrett (1985). Deci,

variaţia celor patru dimensiuni ale personalităţii este controlată de factorii latenţi unidimensionali. Designul a permis autorilor să testeze suplimentar şi efectul genului, atât la nivelul factorilor latenţi ai EPQR-A, cât şi la nivelul itemilor-indicator. S-a evidenţiat un efect diferit dat de factorul gen, astfel încât bărbaţii au scoruri semnificativ mai mari la dimensiunea psihotism (11,7%), în timp ce femeile au scoruri semnificativ mai mari la dimensiunea nevrotism (3,5%) şi la scala Minciună (3,6%), chiar dacă mărimea efectelor a fost redusă. Genul nu a influenţat încărcările factoriale pentru dimensiunea extraversiune. Lewis şi colaboratorii săi (2002) au replicat structura EPQR-A pe un eşantion de 463 de persoane de naţionalitate franceză. Rezultatele de analiză factorială confirmatorie (*chi-square/df* = 1,70, *RMSEA* = 0,037), aşa cum arată autorii, susţin modelul propus de Eysenck. Singura corelaţie semnificativă a fost înregistrată între scalele Extraversiune şi Nevrotism (r = –0,25), sensul corelaţiei fiind în acord cu teoria.

Sato (2005) consideră că unii dintre coeficienţii de fidelitate raportaţi în construcţia EPQR-A ar fi fost nesatisfăcători, iar pe de altă parte, unii itemi din scala EPQR-S ar putea fi eliminaţi. Astfel, autorul şi-a propus să valideze o formă scurtă alternativă a EPQR-S, care să aibă proprietăţi psihometrice mai bune decât EPQR-A. Sato a creat o nouă scală prescurtată, denumită EPQR-BV (*brief version*), eliminând din structură scala Psihotism (decizie justificată de autor prin faptul că aceasta s-ar asocia cu diferite probleme psihometrice) şi scala Minciună (considerând că aceasta poate fi înlocuită, la nevoie, cu scale care măsoară independent dezirabilitatea socială). Prin urmare, scala EPQR-BV măsoară exclusiv dimensiunile nevrotism şi extraversiune. EPQR-BV a fost testată pe un eşantion de 309 studenţi. Analiza în componente principale a descoperit doi factori care, prin cumulare, explică 51,8% din variaţia totală. Primul factor conţine itemii de extraversiune şi explică 31,8% din variaţie, saturaţiile factoriale pentru itemii acestui factor fiind mai mari de 0,60. Pentru cel de-al doilea factor, care conţine itemii de nevrotism, saturaţiile factoriale au fost mai mari de 0,48.

Ulterior, Shelvin, Bailey şi Adamson (2002) au vrut să testeze dacă efectele induse de gen în variaţia diferită a dimensiunilor structurale ale EPQR-A sunt datorate unor influenţe biologice sau unor influenţe induse de istoria personală de învăţare a rolurilor de gen corespunzătoare. Ei au testat pe un eşantion de 224 de studenţi modelul raportat de Forrest, Lewis şi Shevlin (2000), introducând rolul de gen asumat (masculinitate *vs* feminitate) ca factor suplimentar în model, el fiind intercorelat cu variabila gen şi regresat pe cei patru factori măsuraţi de EPQR-A. Rezultatele obţinute au confirmat potrivirea modelului testat (*chi-square/df* = 1,89, *RMSEA* = 0,062, *SRMR* = 0,092). Şi de această dată s-a confirmat unidimensionalitatea fiecărei scale a EPQR-A. Modelul testat a permis verificarea efectelor produse de gen şi de rolul de gen atât la nivelul factorilor latenţi, cât şi la nivelul itemilor-indicatori ai acestora. Doar regresia genului la factorul extraversiune a reieşit a fi semnificativă statistic, în sensul în care bărbaţii au avut scoruri mai mari decât femeile (4%). În schimb, regresia sex-rolului a avut asocieri semnificative cu toţi cei trei factori de personalitate. Mai precis, cei care au avut scoruri mari pe scala de masculinitate au avut

scoruri mari şi pe dimensiunea extraversiune (3,2%) şi pe dimensiunea psihotism (14,4%), în timp ce persoanele care au avut scoruri mari pe scala de feminitate au avut scoruri mai mari pe dimensiunea nevrotism (9,6%). S-a descoperit că efectul combinat dintre gen şi rolul de gen explică 10% din variaţia nevrotismului, 5% din variaţia extraversiunii şi 21% din variaţia psihotismului. Prin urmare, rolul de gen aduce un efect explicativ mai puternic asupra variaţiei nevrotismului şi psihotismului, în timp ce variaţia extraversiunii este explicată în aceeaşi măsură de gen şi sex-rolul asumat de persoană. Shelvin şi colaboratorii săi (2002) conchideau că rezultatele diferite identificate la bărbaţi şi la femei cu privire la variabilele nevrotism şi psihotism reflectă mai degrabă efecte ale comportamentelor învăţate social decât diferenţe moştenite biologic.

Am putea spune că acest studiu duce la o situaţie paradoxală. Pe de o parte, validează structura factorială anticipată a dimensiunilor fundamentale de personalitate, în acord cu forma EPQR-S propusă de Eysenck, Eysenck şi Barrett (1985), iar pe de altă parte, invalidează asumpţiile teoriei lui Eysenck (1967) cu privire la baza biologică şi la controlul prin sisteme neurologice ale acestor trei dimensiuni fundamentale ale personalităţii. Rolul de gen, în calitate de construct edificat în individ în procesul socializării, explică variaţiile extraversiunii, nevrotismului şi psihotismului mai bine decât genul ca variabilă biologică.

Costa şi McCrae (1995) considerau că structura personalităţii este articulată pe cinci suprafactori (*Big Five*), nu pe trei suprafactori, cum prevedea concepţia elaborată de Eysenck. Alternativa pentadică a personalităţii, dezvoltată în baza ipotezei lexicale şi a explorării relaţiilor structurale reieşite din analizele factoriale, a reconfirmat factorii extraversiune şi nevrotism. Unii autori consideră că alţi doi factori din acest model, agreabilitatea şi conştiinciozitatea, nu sunt altceva decât faţete ale psihotismului (formulate mai degrabă în mod pozitiv). Deschiderea către experienţă ar fi singurul factor nou, operaţionalizat în modelul pentadic. Costa şi McCrae (1995) au aplicat pe un grup de 229 de persoane chestionarele EPQ-R, EPP şi *Revised NEO Personality Inventory* –NEO-PI-R (Costa şi McCrae, 1992), intercorelând variabilele şi testând apoi, pe baza analizei factoriale, cea mai bună soluţie structurală. Autorii arătau că, deşi studiul scalelor EPP confirmă atât un model cu trei factori, cât şi unul cu cinci factori, suportul de confirmare este inegal. Mai precis, factorul extraversiune în cazul soluţiei cu cinci factori a înregistrat o validitate convergentă şi divergentă mai bună decât acelaşi factor obţinut pentru structura cu trei factori. Extragerea a patru sau mai multor factori a dus la o separare mai bună pentru factorii agreabilitate şi conştiinciozitate. Înregistrarea unor corelaţii negative semnificative între scalele factorului psihotism (din EPP) şi scalele Agreabilitate şi Conştiinciozitate din NEO PI-R i-a dus pe autori la concluzia că adepţii concepţiei eysenckiene ar putea să se îndrepte mai bine spre un model cu cinci factori. Chiar dacă adăugarea de faţete la scalele P, E şi N permite o mai bună specificare a factorilor supraordonaţi în termenii elementelor componente (ca în cazul EPP), analizele factoriale derulate au dovedit că ele sunt alocate mai bine factorilor supraordonaţi atunci când se extrag cinci componente, faţă de cazul în care se extrag doar trei componente.

Ulterior, Jackson, Furnham, Forde şi Cotter (2000) au testat din nou structura factorială a EPP pe un eşantion de 655 de persoane, astfel încât să poată decide dacă aceasta este susţinută mai bine de un model cu trei sau de unul cu cinci factori. Pentru aceasta, au folosit mai multe criterii statistice, precum saturaţiile scalelor pe factorii supraordonaţi (rotiţi Promax), valorile *eigen*, metoda *scree-test* şi testul chi-pătrat pentru variaţia rezidualului. Atât pentru EPP, cât şi pentru varianta EPP-S, autorii au descoperit că se poate obţine o soluţie foarte clară cu trei factori, corespunzătoare celei propuse de Eysenck şi Wilson (1991) sau de Eysenck, Barrett, Wilson şi Jackson (1992), dar şi o soluţie rezonabilă cu cinci factori, concordantă cu cea propusă de Costa şi McCrae (1995). Pentru forma EPP-S, în soluţia cu trei factori, itemii cu valori mai mari decât valoarea-prag 0,45 explică 70,9% din variaţia totală, iar alocarea lor pe factori este corectă într-o mai mare măsură decât pentru soluţia cu cinci factori (chiar dacă aceasta are o varianţă explicată de 84,3%). Soluţia cu trei factori a EPP-S este reprezentată de factorii extraversiune (conţinând scalele: Activism, Sociabilitate şi Asertivitate), nevrotism (conţinând scalele: Inferioritate, Nefericire şi Anxietate) şi psihotism (conţinând scalele: Asumarea riscului, Impulsivitate şi Iresponsabilitate). Metoda *scree-test* a sugerat o soluţie cu patru factori pentru EPP şi una cu trei factori pentru EPP-S, în timp ce valorile *eigen* au sugerat o soluţie cu cinci factori pentru EPP şi, respectiv, o soluţie cu trei factori pentru EPP-S. Testul chi-pătrat pentru variaţia rezidualului a indicat pentru EPP ca fiind optimă o soluţie cu mai mult de cinci factori, în timp ce, pentru EPP-S, acelaşi test a sugerat ca fiind optimă o soluţie cu cinci factori. Aşa cum notau autorii acestui studiu, modelul cu cinci factori poate fi luat în calcul doar la limită, întrucât nu a produs factori interpretabili, în consens cu rezultatele lui Costa şi McCrae (1995). Datele obţinute susţin mai clar o soluţie cu trei superfactori, aceasta fiind şi mai economică. Prin urmare, EPP, ca produs al tradiţiei eysenckiene, ar avea încă multe de oferit psihologilor care doresc să depăşească simpla descriere a personalităţii.

4.5. Concluzii

În construcţia scalelor de evaluare a personalităţii, Hans J. Eysenck a promovat o concepţie metodologică riguroasă, argumentând că demersurile corelaţionale şi factoriale de extragere a factorilor de personalitate sunt necesare, dar, fără o verificare şi o confirmare experimentală a rezultatelor obţinute, valoarea lor rămâne mult limitată. Aşa cum s-a văzut, prin cercetările sale, Eysenck a încercat permanent să ofere modelului său o fundamentare bazată nu doar pe evidenţele aduse de analiza factorială, ci şi pe cele provenite din cercetările mecanismelor biochimice şi psihofiziologice ale personalităţii.

Chestionarele EPQ-R şi IVE sunt rezultatul unor rafinări succesive, care au urmat această concepţie metodologică. Multe dintre studiile efectuate de cercetători independenţi au oferit un

suport de validare pentru structura modelului *Big Three* al personalităţii. Chiar dacă de-a lungul timpului alţi autori, plecând de la ipoteza lexicală, au ajuns la concluzia că personalitatea ar avea o structură dată de cinci superfactori (*Big Five*), demersul lor a rămas exclusiv inductiv. Deşi s-a confirmat un mod de structurare factorială, o întrebare pertinentă care s-a pus mereu (Briggs, 1989; Tellegen, 1993) a fost aceea dacă factorii personalităţii sunt doar „descripţii euristice" sau pot proba o structură biologică, reală. Dubla ancorare (biologică şi factorială) a modelului său l-a făcut pe Eysenck (1997) să considere că modelul celor trei superfactori oferă o putere explicativă mult mai mare în demersurile descriptive şi explicative aplicate personalităţii, comparativ cu alternativa *Big Five*.

Având în vedere revizuirile teoretice deja operate de Eysenck (1981, 1997), este de aşteptat ca, în prezent, cercetările prilejuite de dezvoltarea masivă a tehnicilor de imagistică funcţională să producă un „al treilea val" în maturizarea teoriei *arousal*-ului. De asemenea, ţinând cont de procentajele reduse ale varianţei (20-30%) explicate la nivelul patternurilor comportamentale de modelul trifactorial al personalităţii, construirea şi rafinarea unor itemi mai robuşti, din acest punct de vedere, vor coagula – sperăm – un nou val în cercetarea psihometrică.

Bibliografie

Barrett, P.T., Petrides, K.V., Eysenck, S.B.G., & Eysenck, H.J. (1998). The Eysenck Personality Questionnaire: An examination of the factorial similarity of P, E, N, and L across 34 countries. *Personality and Individual Differences*, *25*, 805-819.

Ben-Porath, Y.S., Tellegen, A. (1990). A place for traits in stress research. *Psychological Inquiry*, *1*, 14-40.

Bishop, D.V.M. (1977). The P scale and psychosis. *Journal of Abnormal Psychology*, *86*, 127-134.

Block, J. (1977a). P scale and psychosis: Continued concerns. *Journal of Abnormal Psychology*, *85*, 431-434.

Block, J. (1977b). The Eysencks and psychoticism. *Journal of Abnormal Psychology*, *86*, 656.

Briggs, S.R. (1989). The optimal level of measurement for personality constructs. În D.M. Buss & N. Cantor (eds.), *Personality psychology: Recent trends and emerging directions* (pp. 246-260). New York: Springer Verlag.

Canli, T. (2004). Functional brain mapping of extraversion and neuroticism: Learning from individual differences in emotion processing. *Journal of Personality*, *72*, 1105-1132.

Canli, T., Zhao, Z., Desmond, J.E., Kang, E., Gross, J., & Gabrieli, J.D.E. (2001). An fMRI study of personality influences on brain reactivity to emotional stimuli. *Behavioral Neuroscience*, *115*, 33-42.

Caruso, J.C., Witkiewitz, K., Belcourt-Dittloff, A., & Gottlieb, J.D. (2001). Reliability of scores

from the Eysenck Personality Questionnaire: A reliability generalization study. *Educational and Psychological Measurement*, *61*, 675-689.

Cattel, R.B. (1965). *The scientific analysis of personality*. Baltimore: Penguin.

Costa, P.T. Jr., & McCrae, R.R. (1992). *The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual*. Psychological Assessment Resources, Odessa, FL.

Costa, P.T. Jr., & McCrae, R.R. (1995). Primary traits of Eysenck's PEN system: Three- and five-factor solutions. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*, 308-317.

Dazzi, C. (2011). The Eysenck Personality Questionnaire – Revised (EPQ-R): A confirmation of the factorial structure in the Italian context. *Personality and Individual Differences*, *50*, 790-794.

Ebmeier, K.P., Deary, I.J., O'Carroll, R.E., Prentice N., Moffoot A.P.R., *et al*. (1994). Personality association with the uptake of the cerebral blood flow marker 99m Tc-exametazime estimated with single photon emission tomography. *Personality and Individual Differences*, *17*, 587-595.

Eysenck, H.J. (1947). *Dimensions of personality.* Londra: Routledge & Kegan Paul.

Eysenck, H.J. (1952). *The Scientific study of personality.* Londra: Routledge & Kegan Paul.

Eysenck, H.J. (1959). *Manual of the Maudsley Personality Inventory.* Londra: University of London Press.

Eysenck, H.J. (1967). *The biological basis of personality.* Springfield, IL: Thomas.

Eysenck, H.J. (1981). General features of the model. În H.J. Eysenck (ed.), *A model for personality* (pp. 1-37). Berlin: Springer.

Eysenck, H.J. (1997). Personality and experimental psychology: The unification of psychology and the posibility of a paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology*, *73*, 1224-1237.

Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1964). *Manual of the Eysenck Personality Inventory*. Londra: University of London Press.

Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1975). *Manual of the Eysenck Personality Questionnaire.* Londra: Hodder & Stoughton.

Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1976). *Psychoticism as a Dimension of Personality.* Londra: Hodder & Stoughton.

Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1991). *Manual of the Eysenck Personality Scales (EPS adult)*. Londra: Hodder and Stoughton.

Eysenck, H.J., & Wilson, G. (1991). *The Eysenck Personality Profiler* (ed. I). Guildford: Cymeon.

Eysenck, H.J., & Wilson, G. (1999). *The Eysenck Personality Profiler* (ed. a II-a). Guildford: Cymeon.

Eysenck, H.J., Barrett, P., Wilson, G., & Jackson, C. (1992). Primary trait measurement of the 21 components of the P-E-N system. *European Journal of Psychological Assessment*, *8*, 109-117.

Eysenck, H.J., Wilson, G., & Jackson, C. (1997). *The Eysenck Personality Profiler* (short) (ed. I). Guildford: Cymeon.

Eysenck, H.J., Eysenck, S.B.G., Pitariu, H., Iliescu, D., & Băban, A. (2008). *Scalele Eysenck pentru adulţi. Manual tehnic şi interpretativ*. Cluj-Napoca: Odiseea.

Eysenck, S.B.G., & Eysenck, H.J. (1968). The measurement of psychoticism: A study of factor stability and reliability. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, *7*, 286-294.

Eysenck, S.B.G., & Eysenck, H.J. (1970). A factor-analytic study of the Lie Scale of the Junior Eysenck Personality Inventory. *Personality*, *1*, 3-10.

Eysenck, S.B.G., & Eysenck, H.J. (1978). Impulsiveness and venturesomeness: Their position in a dimensional system of personality description. *Psychological Reports*, *43*, 1247-1255.

Eysenck, S.B.G., & Zuckerman, M. (1978). The relationship between sensation seeking and Eysenck's dimensions of personality. *British Journal of Psychology*, *69*, 483-487.

Eysenck, S.B.G., Eysenck, H.J., & Barrett, P. (1985). A revised version of the psychoticism scale. *Personality and Individual Differences*, *6*, 21-29.

Eysenck, S.B.G., Pearson, P.R., Easting, G., & Allsopp, J.P. (1985). Age norms for impulsiveness, venturesomeness and empathy in adults. *Personality and Individual Differences*, *6*, 613-619.

Fahrenberg, J., Walschburger, P., Foerster, F., Myrtek, M., & Müller, W. (1983). An evaluation of trait, state, and reaction aspects of activation processes. *Psychophysiology*, *20*, 188-191.

Forrest, S., Lewis, C.A., & Shevlin, M. (2000). Examining the factor structure and differential functioning of the Eysenck Personality Questionnaire Revised-Abbreviated. *Personality and Individual Differences*, *29*, 579-588.

Francis, L.J., Brown, L.B., & Philipchalk, R. (1992). The development of an abbreviated form of the Revised Eysenck Personality Questionnaire (EPQR-A): Its use among students in England, Canada, the USA and Australia. *Personality and Individual Differences*, *13*, 443-449.

Gale, A. (1981). EEG studies of extraversion-introversion: What's the next step? În R. Lynn (ed.), *Dimensions of personality: Papers in honour of H.J. Eysenck* (pp. 181-207). Oxford: Pergamon.

Gale, A., Coles, M., & Blaydon, J. (1969). Extraversion-introversion and the EEG. *British Journal of Psycholgy*, *60*, 209-223.

Geen, R.G. (1985). Test anxiety and visual vigilance. *Jurnal of Personality and Social Psychology*, *49*, 963-970.

Gray, J.A. (1981). A critique of Eysenck's theory of personality. În H.J. Eysenck (ed.), *A model for personality* (pp. 246-276). Berlin: Springer.

Hagemann, D., Naumann, E., Luerken, A., Becker, G., Maier, S., & Bartussek, D. (1999). EEG asimmetry dispositional mood and personality. *Personality and Individual Differences*, *27*, 541-568.

Haier, R., Sokolski, K., Katz, M., & Buchshaum, M. (1987). The study of personality with positron emission tomography. În J. Strelau & H.J. Eysenck (eds.), *Personality dimensions and arousal* (pp. 251-267). New York, Londra: Plenum.

Jackson, C.J., Furnham, A., Forde, L., & Cotter, T. (2000). The structure of the Eysenck personality profiler. *British Journal of Psychology*, *91*, 223-239.

Lewis, C.A., Francis, L.J., Shevlin, M., *et al*. (2002). Confirmatory factor analysis of the French translation of the abbreviated form of the Revised Eysenck Personality Questionnaire (EPQR-A). *European Journal of Psychological Assessment*, *18*, 79-85.

Matthews, G., & Amelang, M. (1993). Extraversion, arousal theory and performance: A study of individual differences in the EEG. *Personality and Individual Differences*, *14*, 347-364.

McCrae, R.R., & Costa, P.T. (1985). Comparison of EPI and Psychoticism scales with measures of the five-factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, *6*, 587-597.

McKenzie, J. (1988). An item-factor analysis of the Eysenck Personality Questionnaire (EPQ): Will the real personality factors stand up. *Personality and Individual Differences*, *9*, 801-810.

Mehrabian, A., & Epstein, N. (1972). A measure of emotional empathy. *Journal of Personality*, *40*, 525-543.

Michaelis, W., & Eysenck, H.J. (1971). The determination of personality inventory factor patterns and intercorrelations by changes in real-life motivation. *Journal of Genetic Psychology*, *118*, 223-234.

Neiss, R. (1988). Reconceptualizing arousal: Psychobiological states in motor performance. *Psychological Bulletin*, *103*, 345-366.

O'Gorman, J.G. (1984). Extraversion and the EEG: An evaluation of Gale's hypothesis. *Biological Psychology*, *19*, 113-127.

Ones, D.S., Viswesvaran, C., & Reiss, A.D. (1996). Role of social desirability in personality testing for personnel selection: The red herring. *Journal of Applied Psychology*, *81*, 660-679.

Ormel, J., & Wohlfardh,T. (1991). How neuroticism, long-term difficulties, and life situation change influence psychological distress: A longitudinal model. *Journal of Personality and Social Psychology*, *60*, 744-755.

Oswald, W.T., & Velicer, W.F. (1980). Item format and the structure of the Eysenck Personality Inventory: A replication. *Journal of Personality Assessment*, *44*, 283-288.

San Martini, P., Mazzotti, E., & Setaro, S. (1996). Factor structure and psychometric features of the Italian version for the EPQ R. *Personality and Individual Differences*, *21*, 877-882.

Sato, T. (2005). The Eysenck Personality Questionnaire Brief Version: Factor structure and reliability. *Journal of Psychology*, *6*, 545-552.

Shevlin, M., Bailey, F., & Adamson, G. (2002). Examining the factor structure and sources of differential functioning of the Eysenck Personality Questionnaire Revised-Abbreviated. *Personality and Individual Differences*, *32*, 479-487.

Stelmack, R.M. (1990). Biological basis of extraversion: Psychophsyological evidence. *Journal of Personality*, *1*, 293-311.

Tellegen, A. (1993). Folk concepts and psychological concepts of personality and personality

disorder. *Psychology and Inquiry*, *4*, 122-130.

Van Hemert, D.A., Van de Vijver, F.J.R., Poortinga, Y.H., & Georgas, J. (2002). Structure and score levels of the Eysenck Personality Questionnaire across individuals and countries. *Personality and Individual Differences*, *33*, 1229-1249.

Walkey, F.H., & Green, D.E. (1981). The structure of the Eysenck Personality Inventory: A comparison between simple and more complex analyses of a multiple scale questionnaire. *Multivariate Behavioral Research*, *16*, 361-372.

Wright, C.I., Williams, D., Feczko, E., Barrett, L.F., Dickerson, B.C., Schwartz, C.E., & Wedig, M.M. (2006). Neuroanatomical correlates of extraversion and Neuroticism. *Cerebral Cortex*, *16*, 1809-1819.

Zuckerman, M. (1991). *Psychobiology of personality.* Cambridge: Cambridge University Press.

Zukerman, M., Kuhlman, D.M, & Camac, C. (1988). What lies beyond E and N? Analyses of scales belived to measure basic dimensions of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*, 96-107.

Zukerman, M., Kuhlman, D.M, Joireman, J., Teta, P., & Kraft, M. (1993). A comparison of three structural models of personality: The Big Three, the Big Five and the Alternative Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, *65*, 757-768.

Capitolul 5

Inventarul de Personalitate Freiburg (FPI)

Eugen Avram

Inventarul de Personalitate Freiburg (FPI) a fost conceput în anii 1960 de o echipă germană (Jochen Fahrenberg, Herbert Selg şi Rainer Hampel). De-a lungul timpului au existat mai multe variante ale testului: Forma generală G, Forma scurtă K, Formele paralele A şi B, Forma revizuită R (în prezent, cea mai utilizată şi rafinată) etc.

Modelul evaluativ şi chestionarul au fost lansate în anul 1970. În 2001, FPI-R a ajuns la a şaptea ediţie. În România, Pitariu şi Iliescu (2006) au realizat studiile de adaptare a instrumentului pe un eşantion reprezentativ, oferind etaloane, dar şi o serie de sinteze ale datelor de cercetare.

FPI-R are la bază modelul multifazic al personalităţii, conţine 138 de itemi dihotomici şi măsoară 12 dimensiuni ale personalităţii adulte: Satisfacţia cu viaţa, Orientarea socială, Orientarea spre realizare, Inhibiţia, Excitabilitatea, Agresivitatea, Solicitarea, Acuzele somatice, Problemele de sănătate, Sinceritatea, Extraversiunea, Emoţionalitatea.

Forma FPI-G a fost multă vreme cea mai cunoscută şi mai utilizată variantă a chestionarului. Are 212 itemi dihotomici, care generează scoruri pentru 12 scale (nouă principale şi trei secundare): Nervozitate, Agresivitate, Depresie, Excitabilitate, Sociabilitate, Calm, Tendinţă de dominare, Inhibiţie, Sinceritate, Extraversiune, Nevrotism/Labilitate emoţională, Masculinitate.

De-a lungul timpului au fost publicate peste 2.000 de studii cu privire la acest instrument de evaluare a personalităţii. Cercetările au susţinut validitatea chestionarului şi valoarea lui practică pentru *psihodiagnosticul general*, dar şi pentru uzul în *domenii aplicate* (clinic, educaţional, militar, organizaţional).

Aplicabilitatea lui în domenii variate, precum şi pentru uzul psihodiagnostic general îl face unul dintre cele mai preferate chestionare de personalitate în rândul cercetătorilor şi practicienilor. Este util în mod special în domenii precum psihologia sănătăţii, psihologia clinică şi terapia, dezvoltarea, psihologia educaţională şi resursele umane.

5.1. Considerentele istorice

5.1.1. Prezentarea generală

Prima ediţie a FPI a apărut în anul 1970, fiind denumită FPI-G, cu formele paralele A şi B, precum şi cu forma scurtă K. Următoarele ediţii au apărut în anii 1973, 1978 (ed. a III-a adăugită), 1984

(ed. a IV-a, aprofundată prin studii suplimentare, pe un lot reprezentativ, şi constituind fundamentul pentru următoarele revizii), 1989 (ed. a V-a), 1994 (ed. a VI-a) şi 2001 (ed. a VII-a).

FPI-G cuprindea 212 itemi organizaţi în nouă scale principale şi trei secundare. Pentru diverse utilizări practice (de exemplu, examinare repetată, *screening*) au fost derivate trei forme: formele paralele FPI-A (cu 114 itemi, denumită şi FPI-HA, Halb-A) şi FPI-B (114 itemi, numită şi FPI-HB, Halb-B), forma scurtă FPI-K (*kurze Form*, 76 itemi) (Fahrenberg *et al*., 2006).

O altă variantă scurtă a chestionarului (54 de itemi) a fost propusă de König şi Schmidt (1982). Autorii au efectuat analize factoriale, analize ale itemilor şi analize de validitate şi fidelitate pe datele culese de la un lot de 545 de participanţi, elevi de liceu. Analizele realizate (corelaţiile itemilor cu scorul total al scalei, fidelitatea, intercorelaţiile scalelor) au relevat, pe de o parte, corespondenţe între scalele standard FPI-1 (Satisfacţia cu viaţa) – FPI-8 (Acuze somatice) în acord cu datele obţinute de Fahrenberg, Selg şi Hampel (1973, 1978), iar pe de altă parte s-au evidenţiat rezultate nesatisfăcătoare pentru scala FPI-9 (Probleme de sănătate) şi pentru scalele adiţionale FPI E (Extraversiune), N (Emoţionalitate) şi M (Masculinitate).

Fahrenberg a condus cercetări suplimentare celor raportate în manualele FPI, prezentând analize metodologice sau tabele actualizate (Fahrenberg, Selg şi Hampel, 1983; Fahrenberg, Hampel şi Selg, 1985; Fahrenberg, Ewert şi Maier, 1987; Hampel şi Fahrenberg, 1983). Şi alţi autori au cercetat FPI, astfel încât de la prima ediţie (1970) şi până în prezent au fost publicate numeroase studii. O parte dintre cercetările care au criticat principiile metodologice şi psihometrice au fost citate în ediţiile a II-a şi a III-a ale manualului. Începând cu ediţia a IV-a, autorii FPI au emis schimbări ale textului de manual (publicarea separată a comentariilor adresate listei bibliografice).

Între anii 1978 şi 1983 au apărut 149 de publicaţii referitoare la FPI (incluse în lista primei bibliografii FPI – Potreck, 1983). Între 1983 şi 1988 au fost consemnate peste 300 de studii publicate cu referire la FPI (incluse în bibliografia ediţiei lui Jehle, 1988). În anii următori, căutările în bazele de date de profil (PSYNDEX, PsycInfo şi MEDLINE) au relevat apariţia unui număr tot mai mare de studii (de exemplu, în perioada 1970-2000 au fost înregistrate 1.455 de articole referitoare la FPI) (vezi Fahrenberg *et al*., 2006).

Forma a patra a manualului include precizări mai detaliate privind interpretarea cunoştinţelor acumulate din studiile clinice şi neclinice (Hollmann, 1988; Jäger, 1985; Schwenkmezger, 1987; Seidenstücker, 1985; Ostendorf, 1997).

De la revizuirea FPI în 1984 nu au mai fost utilizate formele paralele şi cele alfabetice mai vechi, B şi K. Forma A a fost menţinută sub numele A1, cu mici modificări, fără a fi revizuită sau finisată, fiind posibilă astfel compararea cu cercetările anterioare. Chestionarul FPI-A1, chiar dacă reprezintă o formă învechită, este în continuare oferit spre utilizare (acelaşi lucru este valabil pentru forma FPI-G).

Varianta cea mai rafinată şi utilizată este FPI-R (ed. a VII-a, 2001).

5.1.2. Prezentarea variantei FPI-G

În continuare, prezentăm pe scurt forma *FPI-G*, precum şi elemente privind dezvoltarea ulterioară a chestionarului. FPI-G este forma cea mai generală (G) şi mai cunoscută a acestuia. În România are un istoric de peste 35 de ani de utilizare. Formele paralele înjumătăţite (A şi B) şi forma scurtă (K) a chestionarului au fost adaptate pentru populaţia din România. Administrarea chestionarului se poate face individual sau în grup, fără o limită de timp (este un inventar de personalitate, nu un test). În medie, completarea setului de 212 itemi ai chestionarului durează 30-40 de minute.

Itemii au două variante de răspuns (dihotomic), „DA" sau „NU". Persoana evaluată notează răspunsurile pe foaia de răspuns ori direct pe caietul de testare. Itemii se referă la stări psihice, comportamente, atitudini, obiceiuri şi acuze somatice.

Caracteristicile persoanelor pentru care a fost etalonat FPI-G : vârsta peste 13-14 ani, nivel educaţional mediu sau peste, dezvoltare intelectuală medie sau peste, capacitatea de a înţelege semnificaţia itemilor. Persoanele care se abat de la aceste caracteristici pot genera răspunsuri ce conduc la distorsiuni ale profilului (Fahrenberg *et al*., 2006).

Scalele FPI-G sunt în număr de 12: nouă principale şi trei secundare. În mare măsură, aceste scale sunt independente. Cele nouă trăsături bipolare ale FPI-G (în paranteză sunt redate denumirea originală în limba germană şi denumirea în limba engleză, recomandate de autori):
– FPI 1: Nervozitate (*Nervosität*, *Nervousness*);
– FPI 2: Agresivitate (*Spontane Agressivität*, *Aggressivity*);
– FPI 3: Depresie (*Depressivität*, *Depression*);
– FPI 4: Excitabilitate (*Erregbarkeit*, *Excitability*);
– FPI 5: Sociabilitate (*Geselligkeit*, *Sociability*);
– FPI 6: Calm (*Gelassenheit*, *Calm*);
– FPI 7: Tendinţă de dominare (*Reaktive Agressivität/Dominanzstreben*, *Dominance*);
– FPI 8: Inhibiţie (*Gehemmtheit*, *Inhibitedness*);
– FPI 9: Sinceritate (*Offenheit*, *Frankness*).

În plus, au fost generate trei scale pentru extinderea paletei dimensiunilor de personalitate investigate:
– FPI E: Extraversiune (*Extraversion*, *Extraversion*);
– FPI N: Nevrotism/Labilitate emoţională (*Emotionalität*, *Emotionality*);
– FPI M: Masculinitate (*Männlichkeit*, *Masculinity*).

Prezentăm, pe scurt, descrierile acestor trăsături de personalitate (derivate din surse originale şi româneşti: ed. a III-a a manualului, Fahrenberg, Selg şi Hampel, 1973, pentru studiile de validare în România, Pitariu, 1986, pentru corelaţia cu CPI-480, respectiv Pitariu şi Iernuţan, 1984, pentru

corelaţiile interscale). Scalele ce se regăsesc şi în varianta FPI-R vor fi prezentate mai elaborat în paragraful referitor la interpretarea scalelor FPI-R.

a) *Nervozitate (iritare/nervozitate psihosomatică)* – cuprinde 34 de itemi şi face referire la următoarele aspecte ale stării psihosomatice: acuze şi fenomene somatice, tulburări de somn, insomnie, senzaţii de disconfort (de exemplu, senzaţii neplăcute în extremităţi: tremurături, furnicături, mâini şi picioare reci; dureri de cap, ameţeli, vâjâieli în urechi; meteopatie; senzaţia de uscare a gurii, înţepături în piept; senzaţii gastrice, cum ar fi: dureri, greţuri; tulburări de tract intestinal, precum balonări sau constipaţie); scăderea tonusului general (astenie, oboseală, lipsă de energie); reacţii somatice puternice care însoţesc stările emoţionale.

Scala Nervozitate prezintă corelaţii cu scalele FPI 3 (Depresie), FPI 4 (Excitabilitate), FPI 8 (Inhibiţie), FPI N (Nevrotism), FPI M (Masculinitate) (Pitariu şi Iernuţan, 1984), cu unele scale ale CPI-480: corelaţii pozitive cu scala Fe (Feminitate) şi corelaţii negative cu scalele Wb (stare de bine) şi Ie (eficienţă intelectuală). Valorile la scala Nervozitate sunt influenţate de apartenenţa de gen (mai frecvent, la femei), însă nu se corelează cu vârsta, cu nivelul de educaţie sau cu mediul de reşedinţă (Fahrenberg *et al*., 2006).

b) *Agresivitate* – include 26 de itemi şi are scopul de a identifica persoane caracterizate de tendinţe ostile, care manifestă agresivitate spontană şi persistă în stări de furie, având şi o atitudine principial ostilă şi răzbunătoare în raport cu oameni, evenimente sau obiecte, la care se adaugă o predispoziţie la farse grosolane, în general acţiuni deranjante, care presupun încălcarea normelor. În plus, au reacţii emoţionale exagerate în raport cu situaţia, caută să trăiască emoţii puternice şi manifestă gesturi precum muşcatul buzelor sau rosul unghiilor odată cu exprimările emoţionale şi/sau agresive.

Scorurile la scala Agresivitate se corelează pozitiv cu scalele FPI 9 (Sinceritate), FPI 3 (Depresie) şi FPI 4 (Excitabilitate). Interpretarea profilului trebuie însă să evite atribuirea etichetei de „agresiv(ă)”. Există posibilitatea unor manifestări nuanţate când individul prezintă scoruri crescute şi la alte scale. De exemplu, corelaţia cu FPI 9 (Sinceritate) poate însemna că are tendinţa de a-şi recunoaşte unele slăbiciuni şi stări emoţionale. Studiile unor autori români au evidenţiat că, pentru scala FPI 2 (Agresivitate), scorurile mari sunt asociate cu scoruri similare la scalele FPI 4 (Excitabilitate), 7 (Tendinţă de dominare), 9 (Sinceritate), E (Extraversiune) şi N (Nevrotism) (Pitariu şi Iernuţan, 1984). Pitariu (1986) a raportat corelaţii ale scalei Agresivitate cu unele scale ale CPI-480: Wb (Confort psihologic), Re (Responsabilitate), Sc (Autocontrol), To (Toleranţă), Gi (Impresie bună), Ac (Realizarea prin conformism). Scorurile scalei FPI 2 se corelează cu vârsta (tinerii au în general scoruri mai ridicate, persoanele vârstnice şi femeile au scoruri mai scăzute). Scorurile sunt independente de gradul de şcolarizare şi de mediul de reşedinţă.

c) *Depresie* – conţine 28 de itemi şi identifică persoane înclinate spre manifestări depresive şi tendinţa de a avea o dispoziţie afectivă schimbătoare. Acestea sunt considerate mai degrabă

pesimiste, preocupate de modul în care îi privesc ceilalţi, considerând că aceştia nu le apreciază şi nu le recunosc valoarea (pe care însă nu şi-o recunosc nici ei înşişi). În plus, au o încredere scăzută în sine, par să nu aibă un scop în viaţă şi sunt, în general, nemulţumiţi.

Scorurile ridicate la scala FPI 3 se corelează pozitiv cu scoruri ridicate la FPI 1 (Nervozitate), FPI 2 (Agresivitate), FPI 4 (Excitabilitate), FPI 8 (Inhibiţie) şi FPI 9 (Sinceritate). Scorurile scalei nu sunt influenţate de factorii vârstă, nivel de şcolarizare, loc de reşedinţă, apartenenţă de gen. Studiile româneşti evidenţiază în plus corelaţii cu scalele 7 (Tendinţă de dominare), N (Nevrotism) şi cu scoruri mici pe scala FPI M (Masculinitate) (Pitariu şi Iernuţan, 1984). În raport cu CPI-480, scorurile la scala FPI Depresie au corelaţii negative cu scalele Wb (Stare de bine), Sc (Autocontrol), To (Toleranţă), Gi (Impresie bună), Ac (Realizare prin conformism), Ie (Eficienţă intelectuală) (Pitariu, 1986).

d) *Excitabilitate* – are 20 de itemi şi se referă, în principal, la sensibilitatea pe care o are persoana la provocări, reactivitate, irascibilitate, precum şi la nerăbdare, lipsa autocontrolului şi a rezistenţei la frustrări. Această dimensiune oferă informaţii despre predispoziţia persoanei către manifestări necugetate, dezinhibiţie în stare de tensiune, tendinţa de a se manifesta impulsiv, persoana având senzaţia generală de tonus emoţional ridicat.

Scorurile mari la FPI 4 se corelează cu scoruri ridicate la FPI 3 (Depresie), FPI 2 (Agresivitate), FPI 1 (Nervozitate), FPI 7 (Tendinţă spre dominare) şi FPI 9 (Sinceritate). Studiile româneşti de adaptare a FPI-G au relevat faptul că scorurile mari la scala FPI 4 (Excitabilitate) sunt asociate cu scoruri similare pe scalele FPI 1, 2, 3, 7 şi N (Pitariu şi Iernuţan, 1984). În raport cu CPI-480, scala FPI 4 are corelaţii negative semnificative cu scalele Wb, Sc, To, Gi şi Ac (Pitariu, 1986). Scorurile scalei FPI 4 sunt independente de variabilele vârstă, apartenenţă de gen, nivel de educaţie, mediu de reşedinţă.

e) *Sociabilitate* – include 28 de itemi cu referire la tendinţa persoanei de a stabili contacte sociale. Aceste persoane sunt active social, leagă repede şi uşor prietenii şi au multe cunoştinţe. Se implică în diverse situaţii, doresc să coopereze şi să se adapteze la norme. În plus, manifestă activism în susţinerea scopurile recunoscute de grup sau societate. Sunt fluente verbal, au prezenţă de spirit şi sunt caracterizate de vioiciune şi un comportament stenic.

Scorurile mari la FPI 5 se asociază cu scoruri mari la FPI E şi cu scoruri mici la scala FPI 8 (Inhibiţie) (însă sociabilitatea nu trebuie înţeleasă ca fiind reversul inhibiţiei, prima se referă mai mult la mecanisme motivaţionale şi gradul de energie în relaţii, a doua mai mult la slaba abilitate/aptitudine de a interacţiona). Pitariu (1986) evidenţiază corelaţii pozitive semnificative cu scalele CPI-480 Sy, Sp şi Sa. Sociabilitatea este independentă de factorii demografici.

f) *Calm* – are 20 de itemi şi se referă la atitudinea pozitivă şi clemenţa faţă de oameni, la încrederea în sine şi în viitor. Persoanele caracterizate de această scală sunt imperturbabile, greu de enervat, rezistente la solicitări, perseverente şi de neclintit, cu o dispoziţie bună. În plus, sunt optimiste şi energice, preferând acţiuni rapide şi hotărâte. Nu în ultimul rând, sunt deschise la

critică şi au capacitatea de a trece uşor peste decepţii. Scorurile ridicate la FPI 6 se asociază cu scoruri scăzute la scala FPI 8 (Inhibiţie). Dintre factorii demografici, numai apartenenţa de gen este semnificativă (bărbaţii obţin în medie scoruri mai mari decât femeile).

f) *Tendinţa de dominare* – conţine 20 de itemi ce identifică atitudini şi comportamente precum comportamente de dominare a celor din jur, o înclinaţie spre gândire de tip autoritar-conformist, având tendinţa de a se impune şi de a-şi urmări insistent propriile interese. Aceste persoane au manifestări ostile, agresive pe care le pot manifesta cu perseverenţă. De asemenea, sunt prudente, neîncrezătoare faţă de alţii, cu tendinţe de răzbunare, având şi reverii în acest sens.

Scorurile ridicate la scala FPI 7 se asociază cu scoruri similare la scala FPI 4 (Excitabilitate) şi la scalele FPI 2, 3, 4 şi N (Pitariu şi Iernuţan, 1984). Scala FPI 7 are unele corelaţii semnificative cu scalele CPI-480 Wb, Re, Sc, Tc, Gi şi Ai (Pitariu, 1986). Vârsta şi mediul de reşedinţă nu influenţează tendinţa de dominare. Apartenenţa de gen şi gradul de educaţie au impact asupra tendinţei de dominare (bărbaţii şi persoanele cu studii reduse – gimnaziu – au scoruri medii mai mari decât femeile şi persoanele cu educaţie medie sau superioară).

g) *Inhibiţie* – are 20 de itemi şi se referă la atitudini şi comportamente precum timiditatea, inhibiţia în relaţiile cu alţii, persoanele având tendinţa de a se simţi stinghere în grup. Pot fi caracterizate ca având o voinţă slabă şi fiind nehotărâte. De asemenea, au tendinţa de a simţi trac şi disconfort, emoţii puternice şi senzaţii somatice, precum tremor, înroşire sau moleşeală în situaţii cotidiene sau în evenimente cărora le acordă o importanţă accentuată (vezi descrierea mai extinsă în prezentarea FPI-R).

Scorurile mari la FPI 8 se corelează cu scoruri mari la FPI 3 (Depresie), FPI 1 (Nervozitate) şi FPI-N (Nevrotism), respectiv cu scoruri mici la FPI 5 (Sociabilitate) şi FPI 6 (Calm) (vezi Pitariu şi Iernuţan, 1984). În raport cu CPI-480, scala FPI 8 se corelează negativ cu scalele Sy, Sp, Wb şi Ie şi pozitiv cu scala Fe (Pitariu, 1986). Scorurile scalei Inhibiţie sunt independente de vârstă, de nivelul de educaţie, de mediul de reşedinţă, dar sunt influenţate de sex (femeile au, în general, scoruri mai ridicate decât bărbaţii).

h) *Sinceritate* – are 14 itemi şi urmăreşte identificarea persoanelor cu un comportament onest, deschis, opus tendinţei de a se eschiva, de a ascunde unele informaţii. Conform modelului conceptual al acestei scale, persoanele caracterizate de sinceritate îşi cunosc limitele personale, lipsurile şi încălcările normelor sociale. Scala are scopul secundar de a surprinde tendinţa individului de a nu răspunde sincer la chestionar, servind la validarea profilului (vezi descrierea mai extinsă în prezentarea FPI-R).

Scorurile mari la Sinceritate se corelează cu scoruri mari la scalele FPI 2 (Agresivitate), FPI 3 (Depresie) şi FPI 4 (Excitabilitate). Valorile extreme, dar şi corelarea cu răspunsurile la scalele menţionate conduc la concluzia că subiectul are tendinţa de a distorsiona, chiar de a falsifica datele despre sine. În studiul de adaptare a FPI-G pe populaţie românească, scala FPI 9 (Sinceritate) se corelează cu FPI 2, 3 şi N (Pitariu şi Iernuţan, 1984). În raport cu CPI-480, Pitariu (1986)

evidenţiază corelaţii negative semnificative cu scalele Wb, Sc, Gi şi Ac.

i) *Extraversiune* – este constituită din 24 de itemi (unii comuni cu scalele Agresivitate şi Sociabilitate), ce se referă la predispoziţia de a se simţi relaxat, degajat, dar şi activ, tonic şi optimist. Persoanele sunt caracterizate ca fiind dominante, întreprinzătoare şi cu spirit organizatoric. De asemenea, iau iniţiativa în relaţiile sociale, sunt vorbăreţe şi au umor. În plus, preferă o viaţă alertă, variată şi plină de distracţii. Nu în ultimul rând, au un autocontrol scăzut, fiind impulsive (vezi descrierea mai extinsă în prezentarea FPI-R).

Scorurile mari la scala FPI E (Extraversiune) sunt asociate cu scoruri similare pe scalele FPI 2 şi FPI 5 (Pitariu şi Iernuţan, 1984) şi se corelează pozitiv cu scalele Sy, Sp şi Sa, respectiv negativ cu scala Sc din CPI-480 (Pitariu, 1986). Scorurile scalei FPI E depind de vârstă (tinerii au scoruri mai mari decât vârstnicii), dar sunt independente de variabilele apartenenţă de gen, nivel educaţional, loc de reşedinţă.

j) *Nevrotism/Labilitate emoţională* – are 24 de itemi ce se referă la tendinţa de a trăi cu uşurinţă şi fără motiv stări afective schimbătoare, la reactivitatea emoţională şi la rezistenţa redusă la frustrare. Conform acestei scale, persoanele sunt caracterizate de o dispoziţie afectivă negativă, înclinaţie spre reverie şi stări de tristeţe sau depresie. Acestea consideră că ceilalţi nu le acordă recunoaştere, însă nu au nici un sentiment al valorii personale. Sunt sensibile şi iritabile, au frământări şi sunt duse pe gânduri. În plus, sunt uşor de distras de la o activitate (vezi descrierea mai extinsă în prezentarea FPI-R, scala Emoţionalitate).

În studiile româneşti de adaptare a FPI-G, scorurile mari la scala FPI N (Labilitate emoţională) sunt asociate cu scoruri similare pe scalele FPI 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9 şi scoruri mici pe scala FPI M (Pitariu şi Iernuţan, 1984). Scorurile la FPI N şi FPI E sunt independente sub aspect empiric şi statistic. În raport cu CPI-480, scala Nevrotism/Emoţionalitate se corelează negativ cu scalele Wb, Sc, To, Gi, Ac şi Ie (Pitariu, 1986). Scorurile scalei FPI N sunt independente de variabilele demografice.

k) *Masculinitate* – are 26 de itemi (derivaţi de la şapte alte scale ale FPI, mai ales de la scalele FPI 1/Nervozitate şi FPI 8/Inhibiţie). Itemii se referă la comportamentul energic, atitudinea masculină şi autoafirmarea activă. Conform acestei scale, persoanele pot fi considerate întreprinzătoare, încrezătoare, gata de acţiune, manifestând perseverenţă, dominanţă prosocială şi propensiune spre conducere. Acestor persoane le place să fie în contexte sociale, dar şi să se implice în acte riscante, fiind optimiste, apărându-şi în mod energic drepturile sau planurile. În plus, pot avea o atitudine răzbunătoare şi nemiloasă faţă de cei consideraţi inamici. De asemenea, sunt conştiente de valoarea lor, au o dispoziţie echilibrată şi puţine acuze somatice.

Studiile corelaţionale arată că scorurile mari la scala FPI M (Masculinitate) sunt asociate cu scoruri mici pe scalele FPI 1, 3, 8 şi N (între FPI M şi FPI E există o dependenţă din cauza dublei valori a unor itemi) (Pitariu şi Iernuţan, 1984) şi se corelează pozitiv cu scalele CPI-480 Sp, Wb şi Ie, respectiv negativ cu scala Fe (Pitariu, 1986).

FPI-G a fost adaptat în România şi indicat pentru psihodiagnostic (Pitariu, 1986; Pitariu şi Iernuţan, 1984; Ghigeanu şi Mitrofan, 1979). Pitariu şi Iernuţan (1984) au realizat un etalon românesc pe un eşantion de necesitate, pe o populaţie de 745 de persoane, absolvenţi de liceu cu bacalaureat şi studenţi, în vârstă de 19-25 de ani. Autorii au constatat unele diferenţe ale scorurilor medii, la unele scale, între eşantionul românesc şi cel german. În anul 2009, Pitariu şi Iliescu au procedat la o nouă etalonare a FPI-G, în concordanţă cu uzanţele prescrise de etica ştiinţifică şi de normele internaţionale. Noul eşantion normativ a fost generat prin selecţia participanţilor dintr-o bază de date cu profiluri de FPI-G, trasate pe baza unor administrări ale chestionarului în perioada 2003-2006. Întreaga bază de date a conţinut N = 3.161 de participanţi. În final, pentru etalonare, au fost selectaţi N = 1.300 de participanţi (650 de femei şi 650 de bărbaţi), datorită necesităţii de a asigura reprezentarea aproape perfectă a scorurilor la variabilele: vârstă, sex, educaţie şi regiune geografică (controlul riguros, pe scoruri, al eşantionului, în funcţie de repartiţia populaţiei României).

5.2. Caracteristicile psihometrice ale FPI-R

Scalele şi valorile FPI-R redau un model psihologic sau o structură psihologică marcantă, ce rezultă în urma unei autoevaluări a participanţilor prin intermediul celor 137 de itemi. Scalele FPI-R au semnificaţie psihologică şi sunt discriminante, surprinzând tendinţe atitudinale şi diferenţe individuale ce pot fi folosite pentru caracterizare şi predicţii comportamentale.

5.2.1. Fidelitatea

Scalele inventarelor de personalitate au fost dezvoltate pe baza a două principii: 1) dezvoltarea empirică, ce are o valoare predictivă şi una explicativă superioară scalelor dezvoltate prin conceptualizare, însă nu duce, în general, la corelaţii puternice inter-item; şi 2) dezvoltarea pe cale factorială sau prin conceptualizare, ce are corelaţii puternice inter-item, cu riscul însă ca valoarea predictivă să fie mai mică, iar scalele să cuprindă combinaţii neaşteptate de itemi. Scalele FPI au fost dezvoltate pe baza ambelor abordări.

Autodescrierile participanţilor se dovedesc a fi relativ invariante pe anumite componente, caracteristici, contexte şi perioade de timp. Constructele descriptive ale FPI-R au mai multe faţete şi componente, o consistenţă internă bună şi o stabilitate adecvată. De asemenea, itemii din compoziţia scalei şi scorurile acestora au o relativă stabilitate în timp. În tabelul 5.1 sunt prezentate, în paralel, valorile coeficienţilor de fidelitate Alfa, pentru eşantionul german (N = 2.035 de persoane, 952 de bărbaţi şi 1.083 de femei) (Fahrenberg, Hampel şi Selg, 2001) şi pentru

cel românesc (N = 2.400 de persoane, 1.200 de bărbaţi şi 1.200 de femei) (Fahrenberg *et al*., 2006). Tabelul prezintă indicii de consistenţă internă obţinuţi pentru eşantionul combinat şi cei pentru subeşantioanele masculin şi feminin.

Tabelul 5.1. *Coeficienţi de fidelitate Alfa pentru FPI-R, pentru eşantioanele normative utilizate în Germania şi România*

	Scala	**Germania**	**România**		
		Combinat (N = 2.035)	**Masculin (N = 1.200)**	**Feminin (N = 1.200)**	**Combinat (N = 2.400)**
FPI-R 1	Satisfacţie faţă de viaţă	0,78	0,71	0,75	0,74
FPI-R 2	Orientarea socială	0,71	0,73	0,68	0,70
FPI-R 3	Orientarea spre realizare	0,77	0,73	0,70	0,71
FPI-R 4	Inhibiţie	0,77	0,72	0,76	0,74
FPI-R 5	Excitabilitate	0,75	0,69	0,76	0,74
FPI-R 6	Agresivitate	0,74	0,74	0,70	0,72
FPI-R 7	Solicitare	0,84	0,77	0,79	0,79
FPI-R 8	Acuze somatice	0,79	0,73	0,74	0,76
FPI-R 9	Griji privind starea de sănătate	0,79	0,76	0,70	0,73
FPI-R 10	Sinceritate	0,74	0,70	0,67	0,69
FPI-R E	Extraversiune	0,80	0,72	0,70	0,71
FPI-R N	Emoţionalitate	0,80	0,79	0,82	0,82

Sursa: Fahrenberg *et al*. (2006).

Pentru forma germană, indicii de consistenţă internă ai scalelor FPI-R sunt cuprinşi între un minim de 0,71 pentru scala FPI-R 2 (Orientare socială) şi un maxim de 0,84 pentru scala FPI-R 7 (Solicitare), cu o mediană de 0,78. Pentru forma românească, valorile sunt ceva mai mici, dar se plasează tot la un nivel foarte bun (un minim de 0,69, un maxim de 0,82 şi o mediană de 0,73). Se poate observa că există scale care prezintă o consistenţă internă mai bună pentru subeşantionul feminin decât pentru cel masculin, precum şi scale care se comportă invers (de exemplu, scala FPI-R 5, Excitabilitate, respectiv scala FPI-R 2, Orientarea socială).

Tabelul 5.2 redă coeficienţii de stabilitate test-retest pentru forma românească (Fahrenberg *et al*., 2006) şi pentru cea germană a FPI-R (Fahrenberg *et al*., 1986; Myrtek, 1987; Myrtek *et al*., 1987). Perioada de retest a fost de patru săptămâni.

Tabelul 5.2. *Indici de stabilitate test-retest pentru scalele FPI-R, pentru Germania şi România*

	Scala	**Germania**	**România**

		(N = 103)	(N = 71)
FPI-R 1	Satisfacţie faţă de viaţă	0,77	0,69
FPI-R 2	Orientare socială	0,63	0,59
FPI-R 3	Orientare spre realizare	0,65	0,64
FPI-R 4	Inhibiţie	0,85	0,84
FPI-R 5	Excitabilitate	0,80	0,81
FPI-R 6	Agresivitate	0,72	0,72
FPI-R 7	Solicitare	0,67	0,62
FPI-R 8	Acuze somatice	0,71	0,70
FPI-R 9	Griji privind starea de sănătate	0,68	0,63
FPI-R 10	Sinceritate	0,73	0,67
FPI-R E	Extraversiune	0,77	0,72
FPI-R N	Emoţionalitate	0,78	0,81

Notă: Retestul a fost realizat în ambele cazuri la patru săptămâni.

Sursa: Fahrenberg *et al*. (2006).

Se constată că valorile indicilor de fidelitate test-retest se plasează la scoruri foarte bune, atât pentru versiunea germană, cât şi pentru cea românească a chestionarului. Indicii de stabilitate calculaţi pentru Germania sunt cuprinşi între un minim de 0,63 pentru scala FPI-R 2 (Orientare socială) şi un maxim de 0,85 pentru scala FPI-R 4 (Inhibiţie), cu o mediană de 0,73. Pentru România, valorile indicelui de stabilitate test-retest au fost calculaţi la niveluri cuprinse între 0,59 pentru scala FPI-R 2 (Orientare socială) şi 0,84 pentru scala FPI-R 4 (Inhibiţie), cu o mediană de 0,70 (Fahrenberg *et al*., 2006).

5.2.2. Validitatea

FPI este unul dintre cele mai validate inventare de personalitate din istoria psihologiei, existând peste 1.400 de referinţe bibliografice care furnizează dovezi privind validitatea modelului şi a chestionarului. Diverse studii au contribuit la creşterea capitalului de dovezi ştiinţifice în favoarea inventarului FPI, de exemplu, cel al lui Monden-Engelhardt (1986) asupra corelaţiei dintre autoevaluarea naivă, autoevaluarea structurată şi heteroevaluarea oferită de un membru al familiei, de prieteni şi cunoscuţi. Validitatea internă (de construct) a FPI-R este satisfăcătoare. Prin comparaţie cu alte inventare similare de personalitate, FPI-R se plasează în partea superioară a practicilor din domeniu.

Fiind un chestionar valid, acesta permite:

– evaluarea unor diferenţe individuale (surprinse în mod standardizat, raportate la un etalon şi reprezentate grafic pe foaia de profil);

– corelarea datelor cu semnificaţiile obiective ale descrierilor în raport cu constructe empirice, direct observabile;
– elaborarea de predicţii comportamentale şi estimarea probabilităţii acestora.

Pentru consolidarea dovezilor privind validarea exhaustivă a FPI se propun studii care să apeleze atât la evaluarea persoanei de către cei care o cunosc foarte bine, cât şi la evaluarea de către profesionişti (pe baza modelelor teoretico-aplicative) (Amelang şi Zielinski, 1994; Fahrenberg, 1982, 1987; Kenrick şi Funder, 1988; McCrae, 1982; Ostendorf, Angleitner şi Ruch, 1986). De asemenea, pentru validarea de criteriu sunt utile studiile de corelaţie a valorilor scalelor cu 1) aspecte ale comportamentului direct, măsurat prin observare obiectivă de către profesionişti (*Behavior Observation*, BO); sau 2) rezultatele tehnicii de nominalizare din partea altor persoane a comportamentelor sau profilurilor apropiate de trăsăturile investigate (*Behavior Rating*, BR).

Studiile de validare realizate descriu corelaţiile scalelor FPI-R cu anumite aspecte direct observabile şi măsurabile; nu vom menţiona toate aceste legături, deoarece sunt foarte numeroase, însă vom face referire la ele în secţiunea dedicată valenţelor interpretative ale scalelor. Demersul de validare şi etalonare din anul 1982 a colectat şi alte categorii de date care au fost utilizate în astfel de studii de validare, în mod special fiind interesante două: a) heretoevaluările din partea intervievatorului privind siguranţa cu care persoana intervievată a dat răspunsurile la chestionar (pe o scală de patru puncte, unde 1 = destul de nesigur, iar 4 = foarte sigur de sine) şi b) autoevaluarea din partea respondenţilor (pe scale Likert de cinci trepte), a unor aspecte profesionale (de exemplu, volumul de muncă, stresul ocupaţional), satisfacţia faţă de propriile condiţii de viaţă, starea de sănătate, fumatul, consumul de alcool, datele antropometrice (cum ar fi înălţimea, greutatea, posibila supraponderalitate), frecvenţa vizitelor la medic (inclusiv la dentist), frecvenţa spitalizărilor, curele medicale, uzul de medicaţie, de analgezice, calmante sau somnifere, bolile cronice, şedinţele de psihoterapie etc. Pentru majoritatea variabilelor, aceste date au fost prezente la mai mult de 1.900 dintre cei N = 2.024 de respondenţi; cele mai puţine date s-au recoltat cu privire la consumul de medicamente (N = 1.726 de participanţi), iar datele privind volumul de muncă şi supraîncărcarea profesională au fost indicate de doar N = 1.325 de participanţi (Fahrenberg *et al*., 2006). Detalii extensive despre aceste corelaţii pot fi găsite la Fahrenberg şi colaboratorii săi (2006).

Literatura de specialitate cuprinde şi un număr mare de studii independente care au susţinut validitatea FPI-R. Astfel, amintim cercetările în domeniile aplicate: psihoterapie, reabilitarea pacienţilor cu afecţiuni cardiovasculare sau cu alte afecţiuni psihosomatice, trăsături de personalitate legate de dependenţa de droguri sau de alcool, comportament deviant, delincvenţă, reintegrare socială, epidemiologia afecţiunilor psihice şi psihosomatice, în studii longitudinale pe eşantioane-panel, afecţiuni cronice, dezvoltare de personalitate şi axiologică, socializare etc. (Fahrenberg *et al*., 1985).

Validarea FPI-R în România (Fahrenberg *et al*., 2006) s-a realizat printr-o procedură similară cu cea folosită de H. Gough (1957, 1987) în generarea şi apoi validarea majorităţii scalelor CPI, şi anume corelarea scorurilor observate ale scalelor cu caracteristici comportamentale descrise de colegi ai persoanelor evaluate (*peer-nomination*). Criteriul pe care o scală încearcă să îl surprindă este de obicei un construct psihologic. Se consideră că scala este validă dacă reuşeşte să surprindă respectivul construct cu acurateţe. Pentru a testa această relaţie a scalei cu criteriul, este necesar ca fiecare trăsătură evaluată să fie măsurată şi prin altă metodă în momentul testării. Prin procedura de validare *peer-nomination* se recurge la heteroevaluări din partea unor persoane care cunosc subiectul (cum ar fi prieteni apropiaţi, colegi, familie), folosind scala ce se doreşte a fi validată. Aceşti evaluatori externi evaluează persoana în mod independent, din perspectiva prezenţei sau absenţei constructului psihologic vizat de fiecare scală. Procedura este larg utilizată în studiile de acest gen (de exemplu, Hollander şi Webb, 1955; Hollander, 1965; Norman, 1963; Titus, 1968; Cheek, 1982; Ray, 1987; Costa şi McCrae, 1992; Gough, 1987; Gough şi Bradley, 1996).

Indicii de corelaţie criteriu-predictor obţinuţi au fost cuprinşi între un minim de 0,51 şi un maxim de 0,87, cu o mediană de 0,69, toţi fiind semnificativi din punct de vedere statistic la un prag de probabilitate $p < 0,01$, astfel fiind confirmată calitatea predictivă foarte bună a scalelor FPI-R. Analiza specifică a scalelor relevă că FPI-R 4 (Inhibiţie) pare să aibă cea mai bună validitate, urmată FPI-R 1 (Satisfacţie faţă de viaţă) şi FPI-R E (Extraversiune). Scalele cu validitatea cea mai scăzută par a fi FPI-R 9 (Grijile privind starea de sănătate), FPI-R 5 (Excitabilitate) şi FPI-R 7 (Solicitare). Performanţele predictive ale scalelor se datorează, într-o oarecare măsură, şi diferenţelor dintre sexe. Astfel, diferenţele de corelaţie între criteriu (evaluarea compozită făcută prin nominalizare de către colegi) şi predictor (scalele FPI-R) se pot datora nu doar presupusei performanţe predictive scăzute a scalei respective, ci şi faptului că acel construct psihologic şi comportamentele adiacente lui sunt mai greu observabile de evaluatori. De exemplu, este posibil ca grija privind starea de sănătate, FPI-R 9, să fie mai greu se observat, deoarece ea este internalizată de individ şi nu este comentată de el în faţa altora. S-ar putea spune că scala FPI-R 9 are o performanţă predictivă semnificativ ($p < 0,01$) mai slabă pentru bărbaţi ($r = 0,51$) – deoarece ei internalizează mai mult grijile – decât pentru femei ($r = 0,80$) – care au tendinţa de a externaliza şi manifesta grija –, vezi Fahrenberg *et al*., 2006.

În concluzie, analizele confirmă calitatea FPI-R; îl statuează ca un chestionar foarte bine dezvoltat, având proprietăţi psihometrice foarte bune.

5.3. Administrarea şi scorarea FPI-R

FPI-R se administrează în grup sau individual, fără o limită impusă de timp, în mod obişnuit durata de completare variind cuprinsă între 10 şi 30 de minute. Pentru o evaluare, este necesar un

caiet de testare pe care sunt înregistrate răspunsurile subiectului. Materialele necesare testării includ manualul tehnic şi interpretativ, modalitatea de scorare, respectiv protocolul final al scorurilor FPI-R.

Instrucţiunile de testare apar pe prima pagină a chestionarului FPI-R şi conţin următoarele consemne:

> În următoarele pagini veţi găsi o serie de afirmaţii referitoare la diferite comportamente, atitudini şi obiceiuri. La fiecare dintre ele puteţi răspunde cu ADEVĂRAT sau cu FALS. Marcaţi, vă rugăm, un X în cercul corespunzător răspunsului dumneavoastră. Nu există răspunsuri corecte sau greşite, deoarece fiecare om are dreptul la propria sa opinie. Vă rugăm să oferiţi acel răspuns care vi se potriveşte cel mai bine.
> Vă rugăm să luaţi în considerare următoarele aspecte: Nu vă gândiţi care răspuns ar putea face „cea mai bună impresie", ci marcaţi-l pe cel care este valabil pentru dumneavoastră. Unele întrebări vi se pot părea foarte personale. Vă asigurăm însă că răspunsurile dumneavoastră vor fi tratate cu maximă confidenţialitate. Nu staţi să vă gândiţi prea mult la o afirmaţie; daţi răspunsul care vă vine spontan în minte. Este firesc ca în aceste propoziţii scurte să nu poată fi cuprinse toate aspectele sau nuanţele unei situaţii. Este posibil aşadar ca unele dintre ele să nu vi se potrivească întocmai. Totuşi, vă rugăm să răspundeţi la absolut toate întrebările, alegând răspunsul care vi se potriveşte dumneavoastră cel mai bine.

Primul item face trimitere la instructaj şi nu se scorează, dar restul itemilor (137) se scorează. După parcurgerea celor 138 de itemi, se cere persoanei evaluate să verifice dacă a răspuns la toate întrebările chestionarului. Apoi urmează rubricile referitoare la caracteristicile demografice (sex, vârstă, studii, stare civilă, buget, profesie etc.). Examinatorul va avea în vedere ca începerea demersului de completare a chestionarului să se facă după ce persoanei îi sunt clare toate aspectele şi aceasta are o atitudine favorabilă faţă de evaluare.

În manual, se precizează modalităţile de gestionare a rezistenţelor persoanei. Dacă acesta are obiecţia: „La întrebări atât de generale nu se poate răspunde!", se recomandă ca examinatorul să replice: „Alegeţi răspunsul care vi se potriveşte dumneavoastră cel mai bine…". În cazul unei opoziţii vehemente, psihologul nu trebuie să insiste, ci să accepte faptul că acel punct va rămâne fără răspuns. O a doua obiecţie ar putea fi: „Sunt prea multe întrebări!". Replica recomandată este: „Încercaţi liniştit să daţi răspunsurile repede şi fără a sta prea mult pe gânduri". Numărul mediu de răspunsuri pe minut care se aşteaptă de la subiectul mediu este de 7.

Ocazional, pot fi acceptate condiţii de testare ce se abat de la cele standard (de exemplu, chestionarea orală a persoanelor care nu pot citi, a persoanelor cu deficienţe de vedere, Holtermann, 1989). La limită, este permisă aplicarea chestionarului în prezenţa altor persoane sau aplicarea în alte condiţii, ce nu pot fi controlate de examinator (on-line sau trimis prin poştă). În

aceste cazuri, este necesar ca, în interpretarea profilului, psihologul să ţină seama de condiţiile în care s-a desfăşurat examinarea.

Aplicarea separată a unor scale singulare ale FPI-R este realizabilă, dar nu este recomandată.

Pentru *traducerea itemilor* în diverse limbi, autorii chestionarului au acordat consultanţă şi, în parte, ajutor, dacă a fost necesar. Se recomandă ca orice traducere să fie urmată de o verificare empirică, prin analiză de item şi a structurii factoriale, astfel încât să nu fie doar o simplă traducere semantică, însoţită de etalonare.

Scorarea FPI-R presupune compararea răspunsurilor subiectului cu grila de scorare şi se poate face în trei modalităţi: 1) compararea aritmetică, manuală, cu grila de scorare; 2) prin şabloane transparente de scorare, care uşurează interacţiunea cu răspunsurile date de persoanele testate la itemi; 3) electronic (reduce timpul trasării scorurilor brute şi timpul transformării lor în scoruri standardizate). O parte dintre itemi participă la mai multe scale, inclusiv la scalele suplimentare N sau E.

Datele lipsă. Autorii FPI-R apreciază că, atunci când lipseşte un singur răspuns pentru o anumită scală, scorul acesteia este totuşi calculabil. Dacă pentru o anumită scală lipsesc două sau mai multe răspunsuri la itemi, scorul respectivei scale nu este calculabil şi utilizabil. În condiţiile în care numărul răspunsurilor lipsă pentru întregul chestionar este mai mare de şapte (5% dintre itemii chestionarului), chestionarul, în întregul său, este invalid şi nu se recomandă folosirea lui. La interpretarea unor profiluri individuale de FPI-R este suficient dacă psihologul ia în considerare scala respectivă, cu reţinerea că un item lipseşte din completare (nu a fost inclus în scorare). Pentru cercetări care implică statistici corelaţionale sau multivariate cu privire la scorurile scalelor sau la itemii FPI-R, valorile itemilor lipsă se înlocuiesc cu o valoare estimată, dedusă din scorurile restului itemilor care compun acea scală. Astfel, scorul corectat al scalei se obţine prin calcularea mediei scorurilor la toţi itemii scalei prezenţi şi prin înmulţirea acestei medii cu numărul itemilor scalei.

5.4. Interpretarea scalelor FPI-R

Scalele FPI-R măsoară trăsături cu grad relativ larg de generalitate, unele fiind compuse din mai multe (sub)constructe. Conceptele evaluate sunt bine delimitate teoretic şi psihodiagnostic. Descrierea fiecărei trăsături se realizează pe baza mai multor adjective şi oferă posibilitatea de emitere a unor predicţii comportamentale. Unele semnificaţii ale scalelor devin mai importante decât altele în interpretare, în funcţie de obiectivul evaluării, contextul pentru care se face testarea şi elementele vizate în interpretare sau în predicţie. În procesul de analiză a profilurilor se ţine cont de faptul că unele scale sunt unipolare (de exemplu, scala de Acuze somatice), altele sunt bipolare (de exemplu, scala de Satisfacţie faţă de viaţă). Fiecare trăsătură măsurată prin scalele FPI-R are

semnificaţii psihologice bine definite, fundamentate pe analize ale caracteristicilor item-metrice, pe relaţiile lor corelaţionale şi factoriale cu alte constructe şi cu diverşi indicatori psihocomportamentali. FPI-R are zece scale standard şi două scale suplimentare (Fahrenberg *et al*., 2006).

În continuare, prezentăm trăsăturile desemnate de scale, mai specific, denumirea constructelor în limba română, prescurtarea ce apare în profilul computerizat în limba română, precum şi denumirile în germană şi în engleză, propuse de autori:

– FPI-R 1: Satisfacţie faţă de viaţă/Sat (*Lebenszufriedenheit*, *Life satisfaction*);
– FPI-R 2: Orientare socială/Soc (*Soziale Orientierung*, *Social orientation*);
– FPI-R 3: Orientare spre realizare/Real (*Leistungsorientierung*, *Achievement orientation*);
– FPI-R 4: Inhibiţie/Inh (*Gehemmtheit*, *Inhibitedness*);
– FPI-R 5: Excitabilitate/Exci (*Erregbarkeit*, *Excitability*);
– FPI-R 6: Agresivitate/Agres (*Aggresivität*, *Aggressiveness*);
– FPI-R 7: Solicitare/Solic (*Beanspruchung*, *Strain*);
– FPI-R 8: Acuze somatice/AcSom (*Körperliche Beschwerden*, *Somatic complaints*);
– FPI-R 9: Probleme de sănătate/PbSan (*Gesundheitssorgen*, *Health concerns*);
– FPI-R 10: Sinceritate/Sinc (*Offenheit*, *Frankness*);
– FPI-R E: Extraversiune/Extrav (*Extraversion*, *Extraversion*);
– FPI-R N: Emoţionalitate/Emo (*Emotionalität*, *Emotionality*).

a) *Satisfacţie faţă de viaţă* – are 12 itemi, dintre care şase sunt scoraţi normal, iar şase invers: patru itemi se referă la acceptarea de sine, împăcarea cu propria viaţă şi aspecte specifice ale acesteia, precum poziţia socială, condiţiile de viaţă; un item face referire la satisfacţia faţă de locul de muncă; un item relevă satisfacţia în viaţa personală; trei itemi buna dispoziţie; un item gânduri foarte frecvente despre evenimente din trecut, iar doi itemi optimismul faţă de viitor.

Semnificaţii interpretative ale scorurilor:

– scorurile peste medie indică faptul că persoana este mulţumită de propria viaţă, e plină de optimism şi bună dispoziţie Mai mult, se acceptă şi se valorizează pe sine, având sentimentul reuşitei personale. Aceste sentimente de împlinire se asociază cu un echilibru emoţional, cu energie, voie bună şi o viziune optimistă despre propriul viitor. Persoanele cu scoruri mari la această scală sunt mulţumite şi de locul de muncă sau de cariera lor, de partenerul de viaţă, având o perspectivă generală optimistă asupra existenţei;
– scorurile sub medie, scăzute, reflectă faptul că persoana este pesimistă şi are o viziune sumbră despre viaţă şi viitor. Persoanele cu scoruri mici la Scala Sat sunt nemulţumite de condiţiile de viaţă, de reuşitele personale şi profesionale, de partener şi de relaţiile cu alţi oameni. În plus, consideră că nu au primit sprijinul necesar pentru a-şi manifesta competenţele. În general, au o atitudine negativă faţă de viaţă şi îşi bazează perspectiva asupra vieţii în funcţie de cuvântul

„dacă” („dacă” nu apăreau anumite evenimente neplăcute, atunci…), acest disconfort al propriei vieţi putând conduce, în cazuri extreme, la depresie.

Studiile corelaţionale evidenţiază că valori mai ridicate ale scalei FPI-R Sat apar la persoanele orientare spre realizare, care au tonus comportamental, sunt stabile emoţional, îşi controlează comportamentele, nu prezintă inhibiţie şi au predispoziţie redusă la probleme de sănătate. În mod similar, scorurile scăzute la Sat traduc un profil cu trăsături în sens opus. Relaţionarea scalei FPI-R Sat cu indicatori demografici a relevat că scorurile mari se constată mai des la bărbaţi decât la femei, la persoanele căsătorite decât la cele necăsătorite sau divorţate, la persoanele angajate în muncă decât la şomeri, la cele cu un statut social mai ridicat, la nefumători, precum şi la persoanele care declară o frecvenţă redusă a problemelor de sănătate, a vizitelor la medic, a consumului de medicamente.

În concluzie, scala Satisfacţie faţă de viaţă reprezintă un bun indicator al satisfacţiei faţă de viaţă. Persoanele cu o astfel de trăsătură a personalităţii au sentimentul de mulţumire în general, în familie şi în carieră, au o atitudine pozitivă faţă de viaţă, sunt optimiste şi încrezătoare în sine, prezintă stabilitate emoţională şi manifestă bună dispoziţie. Astfel de persoane se acceptă pe sine, au sentimentul de reuşită şi se valorizează personal.

b) *Orientare socială* – această scală a fost concepută pentru a evalua solidaritatea socială, comportamentul prosocial al persoanei evaluate, în sensul tendinţei de a fi altruist, prietenos, cald, săritor. Are 12 itemi (şase scoraţi normal, iar patru scoraţi invers), dintre care: un item se referă la disponibilitatea de a îngriji persoane bolnave; patru itemi măsoară sentimentul de a fi responsabil şi faţă de persoane mai puţin apropiate; doi fac referire la atitudinea de căldură umană şi afecţiune în relaţiile interpersonale directe; doi vizează sentimente de culpă şi vinovăţie faţă de propria bunăstare; iar trei măsoară comportamentele caritabile (participare directă, donaţii).

Semnificaţii interpretative ale scorurilor:

– scorurile peste medie indică faptul că persoana este responsabilă din punct de vedere social, prietenoasă faţă de cei din jur, altruistă, gata să ajute. Dacă au scoruri mari, indivizii se simt solidari cu ceilalţi oameni, dar şi responsabili faţă de traiul şi condiţiile de viaţă ale oamenilor, în general. Se simt vinovaţi atunci percep diferenţa dintre nivelul lor de trai (bun) şi cel al altor oameni. Aceste persoane sunt sensibile la grijile şi problemele celorlalţi, fiind orientate spre a-i încuraja şi ajuta. Sunt caracterizate de orientare socială, promovează interacţiuni prieteneşti, vor să se implice în acţiuni de voluntariat şi caritabile;
– scorurile scăzute reflectă o relativă lipsă de responsabilitate socială a persoanei, care consideră că fiecare este responsabil pentru propriile condiţii de viaţă şi luptă pentru sine. Aceste persoane preferă să nu se implice în situaţiile în care li se cere (direct sau indirect) sprijinul, astfel că sunt considerate egoiste.

Studiile corelaţionale ale scorurilor scalei Orientare socială cu scorurile altor scale ale FPI-R evidenţiază un grad mare de independenţă faţă de celelalte constructe evaluate. Se constată coeficienţi cu valoare negativă, dar reduşi ca intensitate, cu scalele Agresivitate şi Sinceritate. În general, corelaţiile sugerează tendinţa de a urma normele sociale, de a acorda importanţă regulilor şi de a încerca să facă o bună impresie. Relaţionarea scalei cu indicatorii demografici evidenţiază că scorurile mari sunt mai frecvente la femei decât la bărbaţi, la indivizii cu educaţie superioară, la cei care participă mai des la acţiuni cu semnificaţie comunitară (de exemplu, frecventarea bisericii). S-a constatat că scorurile mai mari ale scalei caracterizează statistic nefumătorii. Date suplimentare interesante sugerează că orientarea socială este o caracteristică a celor care au sensibilitate somatică (uz mai mare de medicamente, vizite mai dese la medic), dar şi a celor incluşi într-un proces psihoterapeutic.

În concluzie, această scală este un bun indicator al orientării sociale, identifică persoanele calde, apropiate, prietenoase, altruiste, sensibile la nevoile oamenilor, la condiţia de viaţă precară a altora, cu grad mai ridicat de feminitate.

c) *Orientare spre realizare* – evaluează motivaţia pentru realizare personală, care implică dorinţa de afirmare, ambiţia, orientarea către competiţie, precum şi activismul şi hotărârea. Această scală vizează atitudini, nu oferă date despre motivaţia şi productivitatea în sarcini specifice, despre capacitatea profesională sau de a duce la bun sfârşit acţiunile. Are 12 itemi (scoraţi normal), care se referă la următoarele aspecte: trei dintre ei vizează rapiditatea şi hotărârea în acţiuni (componenta energică principală a comportamentului); doi tendinţele competitive, concurenţiale; trei ambiţia; unul valoarea acordată mai mult obligaţiilor de serviciu decât timpului liber; unul conştiinciozitatea în sarcini; iar doi preferinţa pentru sarcini provocatoare, dificile.

Semnificaţii interpretative ale scorurilor:

– scorurile peste medie indică faptul că persoana este dornică de afirmare în plan social şi profesional, este caracterizată de rapiditate în acţiuni şi spirit competiţional, atât în plan profesional, cât şi recreaţional. La scoruri mari, indivizii au o puternică motivaţie pentru reuşită în acţiunile întreprinse şi de a fi eficienţi. Au o abordare pragmatică a faptelor şi abordează problemele cu spirit critic, în mod frontal şi energic. Deoarece acordă o importanţă mare muncii (chiar mai mare decât vieţii personale), aceste persoane sunt înclinate spre a munci mult, cu dedicare şi conştiinciozitate, fiind preocupate de calitate. Mai mult, au o preferinţă pentru sarcini provocatoare, dificile, fiind ambiţioase, având tendinţa de a acţiona cu promptitudine şi de a lua decizii ferme;
– *scorurile scăzute* evidenţiază lipsa dorinţei de afirmare şi o orientare scăzută faţă realizarea socioprofesională, persoana fiind mai degrabă cu un nivel scăzut de energie şi preferând un mediu în care nu există competiţie. La scoruri, ele sunt într-o mică măsură motivate spre a avea

reuşite, nefiind ambiţioase sau preocupate de succes.

Studiile corelaţionale ale scalei Orientare spre realizare cu alte scale ale FPI-R relevă corelaţii cu nivelul crescut al Satisfacţiei faţă de viaţă, respectiv nivelul redus la scala Inhibiţie. În relaţie cu indicatorii demografici, scala Orientare spre realizare prezintă scoruri mai mari la bărbaţi decât la femei, la persoanele cu o educaţie mai avansată, cu venit mai mare, un statut social superior, poziţii înalte în organizaţii sau poziţii sociale elevate, la micii întreprinzători sau care au poziţii superioare în organizaţiile în care muncesc. Persoanele cu scoruri mari raportează despre sine puţine probleme de sănătate, frecventează rar medicii şi apelează mai rar la consumul de medicamente.

În concluzie, scala Orientare spre realizare identifică persoane cu o atitudine fermă, înclinate spre realizare, succes, putere, activism, asertivitate, cu un comportament competitiv, având încredere în propriile forţe, care se remarcă social şi au prezenţă de spirit (fluenţă verbală, ambiţie, optimism).

d) *Inhibiţie* – evaluează gradul de inhibare, în sensul lipsei de exprimare şi ezitare, de retragere, tendinţa de a fi nesigur pe sine şi de a evita relaţiile cu ceilalţi, precum şi tendinţa de fi astenic şi anxios. Conţine 12 itemi (10 scoraţi normal, iar doi scoraţi invers), care se referă la următoarele comportamente: patru itemi vizează tendinţa spre evitarea interacţiunilor interpersonale/sociale, timiditatea, retragerea, tendinţa de a fi stingher; trei, nesiguranţa de sine în situaţii sociale; unul, anxietatea; doi, rapiditatea şi fluenţa reduse în exprimare; unul, lipsa disponibilităţii de a critica, chiar şi justificat, prestaţia celorlalţi; iar unul, preferinţa pentru activităţi solitare.

Semnificaţii interpretative ale scorurilor:

– scorurile peste medie indică o persoană inhibată, nesigură, ce evită contactele. Persoanele cu scoruri mari la Inhibiţie nu au încredere în sine, în propriile competenţe, se simt uşor puse în dificultate. De asemenea, sunt timide şi retrase, simţindu-se stinghere în public (evită să vorbească în faţa mai multor oameni, să iasă în evidenţă). Au competenţe reduse de interacţiune socială, preferă activităţile solitare şi se jenează când întâlnesc alte persoane, la petreceri sau când intră într-o încăpere în care sunt deja alte persoane. Nu sunt dispuse să interacţioneze social sau verbal nici măcar atunci când este vorba despre drepturile lor, iar când o fac totuşi, relaţionează cu dificultate cu persoanele necunoscute. Sunt pesimiste, anxioase, retrase şi nu reuşesc să comunice verbal foarte bine cu ceilalţi, legând cu greutate relaţii de prietenie;
– scorurile scăzute caracterizează persoanele neinhibate, energice, sigure pe sine, care îşi doresc să interacţioneze cu ceilalţi, având iniţiativă în comunicare şi găsind cu mare uşurinţă interlocutori, deoarece de cele mai multe ori iniţiază chiar ele discuţiile, fiind abile, sigure pe sine şi energice în comunicarea din contextele sociale.

Studiile întreprinse au evidenţiat corelaţii ale scorurilor acestei scale cu următorii indicatori: nivel redus la scala Satisfacţie faţă de viaţă (au o satisfacţie în viaţă mai redusă), nivel redus la scala Orientare spre realizare (motivaţie redusă pentru realizare, nivel mai mic al realizărilor personale). Ele corelează cu scorurile la scala Acuze somatice (declară/manifestă mai multe probleme somatice şi de sănătate). Scala surprinde inhibiţia dintr-o perspectivă multifaţetată, socială, tendinţa de retragere, nesiguranţa faţă de propriile capacităţi şi tendinţa către anxietate. În relaţie cu factorii demografici, se constată că are scoruri mai ridicate în cazul femeilor, persoanelor cu educaţie mai scăzută sau care frecventează deseori biserica. Scorează mai ridicat nefumătorii şi cei care îşi evaluează starea de sănătate ca fiind precară.

Concluzionând, scala descrie un continuum al inhibiţiei sau al autocontrolului, identifică (scorurile mari) tendinţa de a controla (deseori inconştient), de a ţine în frâu pulsiunile şi tensiunile. Scala este un predictor pentru retragere, timiditate, evitare din relaţiile interpersonale, precum şi preferinţa pentru activităţi solitare. La celălalt capăt, scala identifică persoane mai deschise în planul emoţionalităţii lor. Scorurile foarte joase prezic comportamentele necontrolate, care pot duce la conflicte serioase cu ceilalţi.

e) *Excitabilitate* – oferă o măsură a tendinţei de a reacţiona emoţional şi comportamental, a gradului ridicat de energie şi activism, elemente care induc deseori reacţii mai exagerate în diverse situaţii (sensibilitate la provocări, lipsă de autocontrol, tendinţe agresive discrete, atât verbal, cât şi fizic) şi o predicţie a reactivităţii. Are 12 itemi (şase scoraţi normal şi şase scoraţi invers), dintre care patru evaluează facilitatea subiectului de a reacţiona la provocări imaginare sau percepute subiectiv; unul vizează reactivitatea la provocările reale; trei se referă la frecvenţa furiei, a comportamentelor reactive; doi evaluează dificultatea de a se calma după reacţia de furie; alţi doi surprind preferinţa pentru impunerea unui ritm personal de activitate şi menţinerea lui în pofida provocărilor.

Semnificaţii interpretative ale scorurilor:

– *scorurile peste medie/crescute* semnifică faptul că persoanele sunt sensibile şi reactive la provocări reale sau imaginare, fiind uşor de stârnit. Sunt impulsive, cu manifestări necontrolate, fiindu-le dificil să îşi revină după manifestări ale furiei, la care sunt predispuse. De asemenea, le este dificil să fie echidistante. În plus, sunt repezite, active şi preferă un ritm de lucru alert;
– *scorurile scăzute* caracterizează persoanele care au capacitate de autocontrol, sunt liniştite şi echilibrate, ponderate şi chibzuite, acţionând cu tact. De asemenea, nu se lasă provocate sau supărate cu uşurinţă, fiind raţionale şi rezonabile.

Studiile au evidenţiat corelaţii negative ale scorurilor scalei Excitabilitate cu scala Satisfacţie faţă de viaţă. Se corelează pozitiv cu scalele Agresivitate, Solicitare şi Acuze somatice. Persoanele

mai excitabile şi impulsive tind să fie mai nemulţumite sau frustrate în legătură cu propriile realizări, cu poziţia socială proprie, cu viaţa şi cu propria poziţie. De asemenea, tind să fie mai frustrate, mai agresive, mai tulburate de solicitările vieţii (cotidiene, profesionale reale sau închipuite, de sănătate).

În relaţie cu indicatorii demografici, scoruri mari pe scala de Excitabilitate sunt mai ales întâlnite la femei (comparativ cu bărbaţii), la fumători, la persoanele supraponderale, la cei cu o percepţie subiectivă negativă despre propria stare de sănătate, ce suferă de boli cronice sau apelează mai des la vizite la medic sau la tratamente medicamentoase.

În concluzie, scala surprinde latura impulsiv-excitabilă a temperamentului, cu tendinţă spre agresivitate sau spre a se simţi supraîncărcat şi nemulţumit în general.

f) *Agresivitate* – urmăreşte surprinderea tendinţelor agresive implicite sau manifeste, comportamentul spontan, reactiv, motivat de dorinţa de a domina, de a se impune. Conduitele agresive manifeste pot fi verbale (glume grosolane, remarci incomode sau răuvoitoare, folosirea unui ton verbal ridicat) sau chiar fizice. Conţine 12 itemi (toţi scoraţi normal), dintre care unul măsoară tendinţa de a manifesta comportamente expresive spontane, chiar şi în situaţiile nestimulatoare în acest sens; patru itemi predispoziţia către furie şi comportamente agresive fizic în raport cu oameni sau obiecte; doi tendinţa de a fi răzbunător; doi ruminarea privind pedepsele cuvenite duşmanilor; unul propensiunea de a solicita dreptatea prin comportamente verbale intense; şi doi dorinţa de a demonstra corectitudinea propriului punct de vedere.

Semnificaţii interpretative ale scorurilor:

– *scorurile peste medie/crescute* se referă la prezenţa unor pulsiuni agresive care nu sunt manifestate direct în plan comportamental (de exemplu, predispoziţia persoanelor de a se gândi cum să-i pedepsească pe ceilalţi sau de a-şi imagina îndelung un conflict legat de o nedreptate). Tind să se bucure atunci când consideră că ceilalţi nu au dreptate, îşi manifestă agresivitatea şi în exterior, prin impunerea propriilor opinii sau interese. În plus, au comportamente spontane, reactive sau ameninţătoare, defăimându-i pe ceilalţi sau având un umor cinic sau grobian faţă de ei. Pot recurge şi la ofensive verbale şi fizice. Sunt predispuse să se simtă dezavantajate şi nedreptăţite. Nu în ultimul rând, au disponibilitatea de a încălca norme de conduită şi de a se exprima franc atunci când îşi asumă mici greşeli cotidiene;
– *scorurile scăzute* caracterizează persoanele neagresive, controlate şi reţinute, retrase, care au tendinţa de a fi pasive, chiar inhibate în exprimare. Ele preferă o abordare cugetată atunci când doresc să-şi apere drepturile sau să obţină ceva.

Studiile evidenţiază corelaţii pozitive ale scalei Agresivitate cu Excitabilitatea şi Sinceritatea (varianţa comună fiind destul de mare, 24%). Corelaţiile cu indicatori demografici relevă prezenţa trăsăturii mai des la bărbaţi decât la femei, în rândul persoanelor cu o educaţie mai redusă şi în

rândul fumătorilor.

În concluzie, scala Agresivitate identifică persoane cu un nivel ridicat de agresivitate, care se supără sau se enervează uşor, se manifestă ostil, chiar violent din punct de vedere verbal sau fizic atunci când se simt provocate, care au o rezistenţă scăzută la frustrare şi tendinţa de a se manifesta nervos asupra obiectelor, dar şi în raport cu animalele sau persoanele din jurul lor.

g) *Solicitare* – distinge persoanele care se simt suprasolicitate, epuizate, astenice, lipsite de energie sau încordate de acele persoane care sunt neîncordate, calme, relaxate. Global, itemii scalei evaluează sentimentele de suprasolicitare, supraîncărcare, încordare psihică, stres, tensiune, sentimentul de a fi copleşit şi persoanele care, în general, sunt copleşite de numărul şi dificultatea problemelor cu care se confruntă. Aceste sentimente, prin frecvenţă şi intensitate, sunt asociate deseori cu reacţii somatice sau psihologice, precum depresia sau anxietatea. Conform acestei scale, persoana are credinţa că lucrează intens şi mult, fiind necesar să se menajeze, însă nu are mecanisme eficiente de gestionare a timpului, mai ales în situaţii de criză.

Scala Solicitare evidenţiază o dispoziţie de personalitate marcant subiectivă, care nu este relaţionată în mod necesar cu gradul obiectiv de încărcare/solicitare/epuizare. Ea surprinde diferenţele individuale legate de *percepţia subiectivă a suprasolicitării*, incluzând, de exemplu, defetism, obiceiul de a se plânge sau de a fi cârcotaş. Este o scală specifică FPI-R, iar evaluarea acestui construct nu se regăseşte la alte inventare de personalitate, în mod specific. Are 12 itemi, toţi scoraţi normal, dintre care trei itemi se referă la sentimentul de a fi stresat, tensionat, copleşit de probleme; doi redau indicatori/reacţii psihologice sau somatice la starea de suprasolicitare; trei vizează sentimentul de supraîncărcare frecventă; unul măsoară slaba eficienţă în organizarea timpului, atunci când este necesar un efort mai mare sau prelungit în activitate; iar trei evaluează credinţa că persoana are nevoie să se menajeze, fiindcă lucrează prea mult, prea intens.

Semnificaţii interpretative ale scorurilor:

– *scorurile peste medie/crescute* se referă la persoanele supraîncărcate, suprasolicitate, încordate şi care se simt deseori stresate. Au multe sarcini, îşi asumă solicitări multiple şi dificile în viaţa profesională şi personală, se simt în criză de timp. Şi-ar dori să reducă volumul de muncă, să evite îndatoririle care le agasează, să aibă mai mult timp pentru sine, să se menajeze mai mult. Pe fondul tensiunii psihice se pot dezvolta simptome psihologice sau fizice, precum nervozitate, stres, lipsă de energie, epuizare etc.;

– *scorurile scăzute* caracterizează persoanele neîncordate, relaxate, calme şi care pot să gestioneze eficient tensiunea psihologică şi stresul. Dacă au scoruri mici la această trăsătură, nu se simt foarte solicitate şi au sentimentul că pot gestiona eficient cerinţele şi sarcinile, având un stil de coping eficient în abordarea dificultăţilor şi problemelor cu care se confruntă în viaţa profesională şi în cea cotidiană sau personală. Funcţionează la un nivel optim de încordare nervoasă, fără a dezvolta nervozitate sau anxietate pe fondul solicitării şi rar pot avea

manifestări psihologice sau somatice care însoţesc suprasolicitarea ori epuizarea.

Studiile relevă corelaţii pozitive ale scalei Solicitare cu valori mici la scala de Satisfacţie faţă de viaţă, Excitabilitate ridicată, Acuze somatice. Aceste corelaţii susţin demersul interpretativ centrat nu atât pe caracterul obiectiv al suprasolicitării, cât mai ales pe aspectul subiectiv al acesteia (genul de persoană care vorbeşte mult despre cât de solicitată este, eventual în contrast cu alţii, care sunt mult mai relaxaţi).

În corelaţie cu indicatorii demografici şi comportamentali, scoruri mai mari la Solicitare sunt mai des prezente la categoria de vârstă 20-29 ani (comparativ cu intervalul 17-19 ani şi vârstele mai înaintate). Au scoruri mai mari persoanele căsătorite, comparativ cu cele divorţate, persoanele angajate în muncă, spre deosebire de şomeri. Trăsătura Solicitare se corelează pozitiv cu o serie de comportamente nesănătoase (fumatul, supraalimentarea, ingerarea de medicamente) şi, de asemenea, cu afecţiunile cronice, evaluarea subiectivă a propriei stări de sănătate, frecventarea medicilor, apelul la psihoterapie.

În concluzie, scala constituie o măsură consistentă a percepţiei subiective a suprasolicitării personale şi a stresului. Ea evidenţiază persoanele care se percep a fi supraîncărcate, implicate în multe sarcini, lipsite de timp, cu predispoziţie către simptome fizice şi psihice, cu preocupare pentru depăşirea stării de fapt, considerată agasantă.

h) *Acuze somatice* – evaluează gradul în care persoana are simptome corporale şi se plânge de ele. Scala vizează aspectul subiectiv, nu are ca scop măsurarea simptomelor reale, ci face inducţii despre comportamentul astenic şi bolnăvicios. Persoanele nu au încredere în reuşita proprie, sunt pesimiste şi retrase, acest profil fiind în contrast cu cel al comportamentului stenic, caracterizat de energia tipică sănătăţii, de optimism şi activism. Scala are semnificaţie similară cu alte scale de evaluare a confortului psihologic, de bunăstarea fizică sau de sănătate, din alte inventare de personalitate. Are 12 itemi, toţi fiind scoraţi normal, care se referă la simptomatica somatică, la senzaţii precum: sufocare, senzaţia de nod în gât, sensibilitate la schimbări ale vremii, mâini şi picioare reci, dureri de cap, valuri de căldură, insomnie, tresăriri necontrolate ale muşchilor, tremor la nivelul mâinilor, puls accelerat, bătăi rapide ale inimii, tensiune arterială ridicată, constipaţie, sensibilitate gastrică etc. Scala surprinde prezenţa unor simptome percepute de persoană, dar şi comportamentul ei (obişnuinţa de a verbaliza, de a se plânge/văicări, de a comunica celorlalţi simptomele). Rezultatele la această scală pot conduce la o evaluare mai amănunţită a sindroamelor corporal-funcţionale asociate afecţiunilor somatoforme sau manifestărilor de „labilitate psihovegetativă”. Interpretarea poate lua în calcul posibila semnificaţie medical-simptomatică a unei anumite probleme de sănătate şi poate conduce la necesitatea unui diagnostic diferenţial vizând o posibilă dereglare psihosomatică sau un pattern comportamental generalizat, de persoană plângăcioasă şi văicăreaţă.

Semnificaţiile interpretative ale scorurilor:

– scorurile peste medie/mari indică probleme psihosomatice, percepţia că starea generală de sănătate sau anumite funcţii (somnul) sunt afectate. Persoanele acuză dureri (de cap), sensibilitate la condiţiile meteo (schimbările de vreme pot induce astenii sau depresii) şi se plâng de afecţiuni specifice, cum ar fi puseurile de căldură, senzaţia de sufocare, neregularităţi ale funcţionării cardiace (aritmii), sensibilitate/afectare a funcţiei gastrice, ticuri nervoase, tremuratul mâinilor etc.;
– scorurile mici indică lipsa problemelor psihosomatice – persoana se plânge puţin şi rar de afecţiuni sau simptome fizice; în general, nu se confruntă cu percepţia problemelor de sănătate.

Scala se corelează pozitiv cu Inhibiţia, Excitabilitatea şi Solicitarea şi negativ cu Satisfacţia faţă de viaţă. Corelaţiile scalei cu indicatorii demografici şi comportamentali relevă că scorurile mai mari apar mai des la femei decât la bărbaţi şi la persoanele mai în vârstă. Scorurile mai mari sunt specifice persoanelor care evaluează mai prost propria stare de sănătate, celor cu afecţiuni cronice, care fac apel la diverse tratamente (frecvenţă mai mare a vizitelor la medic, apel la medicaţie, la psihoterapie). În concluzie, scala Acuze somatice poate detecta persoane cu simptome fizice, care îşi exagerează deseori grijile personale, fiind pesimiste şi considerând că viaţa le-a fost potrivnică. Sunt lipsite de vitalitate şi concentrate pe problemele cu care se confruntă, însă neîncrezătoare că pot găsi soluţii. De asemenea, nu reuşesc să facă faţă cerinţelor vieţii cotidiene şi sunt nemulţumite de propria poziţie, având tendinţa de a se culpabiliza. Scorurile mici descriu indivizi sănătoşi, cu un comportament activ, plin de vervă, fără probleme psihosomatice.

i) *Probleme de sănătate* – vizează evaluarea atitudinii faţă de starea de sănătate: grija pentru propria sănătate, teama de îmbolnăvire, comportamentul prudent, atitudinea de menajare, controlul alimentaţiei şi al stilului de viaţă, tendinţa de a fi foarte prudent cu propria stare de sănătate, tendinţe ipohondre, orientare spre investigare medicală şi apel frecvent la medicaţie. Scala nu extrage informaţii despre indicatori obiectivi ai sănătăţii persoanelor evaluate. Conţine 12 itemi (toţi scoraţi normal), dintre care doi vizează atitudinea de menajare faţă de propria persoană, motivaţie în a proteja starea de sănătate; şase menajarea personală, fără a exista semnale de afectare a sănătăţii (comportamente de asigurare, de exemplu, preocuparea pentru igiena/siguranţa alimentelor, spălarea intensă a fructelor, evitarea zonelor aglomerate); trei apelul frecvent la sfatul medicului; iar unul informarea activă despre sănătate şi boală etc.

Semnificaţii interpretative ale scorurilor:

– *scorurile mari* semnalează teama de îmbolnăvire, persoana fiind centrată pe propria stare de sănătate, manifestând o grijă excesivă în acest sens. Persoanele au o tendinţă uşor ipohondriacă, angajându-se în comportamente de protejare, dorind să evite riscul de îmbolnăvire sau accidentare. Acestea manifestă interes pentru informaţii medicale şi sfaturi terapeutice, fiind

preocupate de a obţine mai multe opinii medicale şi de a fi informate despre medici, medicamente şi boli;

– *scorurile mici* indică o atitudine mai puţin preocupată de propria sănătate. Persoanele nu au tendinţa de a se concentra pe riscurile la adresa sănătăţii, nu acordă importanţă simptomelor somatice sau chiar le ignoră. Se simt robuste şi au un stil de viaţă mai relaxat în raport cu menajarea personală.

Interpretarea scorului la această scală necesită o cunoaştere a datelor obiective despre starea de sănătate a persoanei evaluate, pentru a distinge cu certitudine între grijile de sănătate realiste şi cele exagerate.

Această scală nu se corelează semnificativ decât cu scorurile scalei Acuze somatice. În ceea ce priveşte corelaţiile cu indicatorii demografici *şi comportamentali*, în general femeile au scoruri mai mari decât bărbaţii şi, de asemenea, persoanele vârstnice, fumătorii, cei care frecventează mai des medicii, care au predispoziţia de a apela mai des la o medicaţie alternativă (de exemplu, homeopatică).

În concluzie, scala identifică persoane caracterizate de anxietate şi de teama de îmbolnăvire, centrate pe propria stare de sănătate, cu tendinţa de a se menaja, uneori chiar excesiv, lipsite de robusteţe, înclinate spre a contacta des serviciile de sănătate.

j) *Sinceritatea* – diferenţiază persoanele care recunosc dacă au comportamente uşor indezirabile sau diverse limitări. Sunt caracterizate de francheţe, manifestă comportamente deschise, nereţinute şi neconvenţionale. De asemenea, scala serveşte la validarea protocolului FPI-R, având puterea de a distinge persoanele care încearcă să distorsioneze răspunsurile la chestionar, cele cu un management activ al impresiei, lipsite de instanţe autocritice. Conţine 12 itemi (toţi scoraţi normal), care evaluează tendinţa subiectului de a fi onest şi de a recunoaşte sentimente sau comportamente indezirabile din punct de vedere social, cum ar fi a întârzia, a amâna lucrurile care nu sunt urgente, a spune şi unele neadevăruri, a face remarci răutăcioase la adresa altora, a induce în eroare pe cei din jur, a se bucura de necazul altora, a exprima opinii despre lucruri la care nu se pricep, a ameninţa fără a avea acoperire, a avea un comportament duplicitar (de exemplu, a se comporta mai atent în anumite cadre sociale, pentru a face o mai bună impresie etc.).

Semnificaţii interpretative ale scorurilor:

– *scorurile mari* reflectă tendinţa de a recunoaşte deschis mici lipsuri personale, de obicei minore, diverse mici încălcări ale normelor, tendinţa de a fi franc şi mai puţin convenţional;

– *scorurile mici* indică preocuparea de a face impresie bună, de a-şi ghida comportamentul după normele sociale şi regulile convenţionale, având un management bun al impresiei. Aceste atitudini se bazează pe o slabă autocritică, persoanele având tendinţa de se idealiza, nefiind deschise la întrebări sau enunţuri care vizează acceptarea unei imagini realiste de sine. Ele nu au disponibilitatea de a recunoaşte dacă au încălcat normele, chiar dacă minore, şi sunt

caracterizate de un stil reţinut. De asemenea, scorurile mici descriu persoane cu o deschidere redusă faţă de alţii, precum şi posibila tendinţă de a falsifica răspunsurile la chestionar.

Scala se corelează cu scorurile scalelor Excitabilitate şi Agresivitate. Relaţionarea cu indicatorii demografici şi comportamentali indică faptul că bărbaţii, mai ales cei necăsătoriţi, au scoruri mai ridicate, dar şi persoanele cu o poziţie socială mai înaltă şi fumătorii.

În concluzie, scala Sinceritate detectează persoane oneste, deschise, care recunosc cu francheţe mici abateri sau lipsuri în comportament, fără a avea o pronunţată tendinţă de dezirabilitate socială şi oferă indicaţii privind potenţialul de răspuns nesincer, distorsionat, ele fiind mai rezervate în ceea ce priveşte autocritica şi atente la convenţiile sociale şi la a afişa o imagine bună în faţa altora. De asemenea, scala indică refuzul de a recunoaşte micile abateri sau încălcări ale normelor de comportament. În plus, constituie o măsură a validităţii protocolului, denotând seriozitatea cu care persoana a parcurs chestionarul.

k) *Extraversiune* – evaluează continuumul extraversiune-introversiune, constructe prezente în majoritatea teoriilor personalităţii. Cele două concepte au fost adoptate în acord cu descrierile sale (Eysenck şi Eysenck, 1969, 1975). Ca măsură a personalităţii, scala diferenţiază persoanele sociabile, active, participative, energice, pline de viaţă, impulsive de persoanele introvertite, retrase, necomunicative, autocontrolate. Conţine 14 itemi, dintre care 10 scoraţi normal şi doi scoraţi invers; opt sunt itemi puri, şase sunt comuni cu alte scale (trei cu scala Inhibiţie, doi cu scala Orientare spre realizare, unul cu scala Agresivitate).

Itemii scalei reflectă patternuri comportamentale încadrate în continuumul extraversiune-introversiune, dintre care doi se referă la reacţia verbală sau fizică rapidă; doi la tendinţa de a participa la activităţi distractive, înclinaţia spre hedonism şi lucruri frivole; doi la dorinţa şi capacitatea de interacţiune socială; doi la comportamentul activ, stenic şi energic; unul la propensiunea spre farse; unul la dominanţa socială, tendinţa de a prelua conducerea grupului; unul la elocvenţă şi capacitatea de convingere a celorlalţi; unul la comportamentul concurenţial şi competitiv; iar unul la fluenţa verbală.

Semnificaţii interpretative ale scorurilor:

– scorurile mari pe această scală reflectă faptul că persoanele sunt extravertite, sociabile, cu tendinţă de exteriorizare a sentimentelor şi o bună capacitate de verbalizare, de preferinţă în cadre sociale. Sunt participative în plan social, în care se manifestă cu lejeritate, adaptându-se rapid în conversaţie cu ceilalţi şi legând uşor prietenii, simţindu-se bine şi fiind energici în interacţiunile cu alţi oameni. De asemenea, sunt întreprinzătoare, cu iniţiativă şi deseori dispuse să preia diverse sarcini sau să coordoneze acţiuni comune. În plus, sunt elocvente şi au capacitatea de a convinge. Nu în ultimul rând, sunt competitive, fiind rapide în reacţii, însă având şi un stil impulsiv. Le plac distracţia, aventura şi plăcerea, fiind atrase chiar de lucruri

frivole sau de a face farse celorlalţi;

– scorurile reduse relevă faptul că persoanele sunt introvertite, reţinute şi necomunicative. Fiind liniştite şi controlate, preferă să îşi petreacă timpul mai mult în singurătate. De asemenea, sunt considerate serioase şi cugetate, iar spiritul întreprinzător nu le caracterizează.

Se corelează pozitiv cu Orientarea spre realizare (cu care are doi itemi comuni), negativ cu scorurile scalei Inhibiţie (cu care are trei itemi comuni) şi are o corelaţie mai redusă cu scala Agresivitate (un item comun). Relaţionarea scalei cu indicatorii demografici şi comportamentali indică faptul că extraversiunea este mai prezentă în rândul bărbaţilor decât în al femeilor, în rândul persoanelor cu educaţie superioară, al celor cu o percepţie subiectivă pozitivă asupra stării personale de bine/sănătate. De asemenea, extraversiunea este mai prezentă în rândul fumătorilor.

În concluzie, scala indică persoanele sociabile, vorbăreţe, întreprinzătoare, cu preferinţă pentru activităţi ce presupun colaborare. Sunt active social, ambiţioase şi eficiente în acţiuni de conducere, descurcându-se bine în sarcini ce implică interacţiuni cu alte persoane. La scoruri mici, găsim persoanele retrase, nesigure pe sine, care evită relaţiile sociale, fiind timide şi preferând ca alţii să preia conducerea. Echivalenţa empirică dintre scala FPI-R E şi scala E a Chestionarului de Personalitate al lui Eysenck (EPQ) nu a fost suficient cercetată (Fahrenberg *et al*., 2006).

l) *Emoţionalitate* – evaluează continuumul stabilitate emoţională *vs* instabilitate/labilitate emoţională şi diferenţiază între două categorii de persoane: 1) cele stabile emoţional, controlate, încrezătoare în sine, optimiste, mulţumite de viaţă; şi 2) persoanele instabile emoţional, anxioase, cu angoase, cu probleme. Această caracteristică este prezentă în majoritatea modelelor personalităţii, fiind o dimensiune fundamentală a ei. Structura conceptuală a stabilităţii, emoţionale, respectiv instabilităţii respectă descrierile consacrate în literatura de specialitate: modelul *Big Three* elaborat de Eysenck (Eysenck şi Eysenck, 1969, 1975), modelul *Big Five* elaborat de Costa şi McCrae (1985, 1987) (constructul apare sub denumirea de nevrotism-stabilitate emoţională), modelul circumplex al lui Vernon (1953). Are 14 itemi (toţi scoraţi normal), dintre care nouă sunt specifici scalei, iar alţi cinci sunt comuni cu alte scale (trei cu scala Solicitare, unul cu scala Excitabilitate şi unul cu scala Satisfacţie faţă de viaţă). Itemii scalei FPI-R N se referă la următoarele stări emoţionale şi atitudini: trei itemi – angoasă, anxietate, teamă, motivate *vs* nemotivate; trei itemi – furie, mânie; doi itemi – tensiune şi stres; doi itemi – tristeţe, depresie; un item – sentimentul că nu este înţeles de ceilalţi; doi itemi – ruminare cu la viaţa personală şi la evenimente trecute; un item – schimbări ale dispoziţiei.

Semnificaţii interpretative ale scorurilor:

– scorurile mari ale scalei descriu persoane instabile/labile emoţional şi comportamental (nevrotism), care nu au un echilibru psihocomportamental, fiind sensibile şi anxioase, cu dese schimbări de dispoziţie. De asemenea, au angoase, fiind marcate de simptome corporale. Le

caracterizează pesimismul şi neîncrederea în reuşitele proprii, fiind depresive şi temătoare, cu tendinţa de a rumina în legătură cu propria viaţă şi planuri nerealizabile. De asemenea, trăiesc conflicte interne şi sentimentul că nu sunt înţelese de ceilalţi. Persoanele cu instabilitate emoţională sunt, pe de o parte, reactive, excitabile, uşor de provocat, iar pe de altă parte se simt astenice, lipsite de energie, neparticipative. În mod obişnuit, când prezintă labilitate emoţională, starea lor obişnuită este una de apăsare sau angoasă, se gândesc mult pe un ton pesimist la propriile condiţii de viaţă. Îşi fac dese şi serioase griji cu privire la starea lor de sănătate, căci se simt de multe ori depăşite de evenimente şi stresate, nervoase şi cu diverse simptome psihosomatice;

– scorurile reduse redau profilul unei persoane stabile emoţional, încrezătoare în sine, fiind mulţumită de propria viaţă. Persoanele sunt controlate, abordează lucrurile echilibrat, fără înverşunare. Sunt relaxate şi optimiste, fiind în mică măsură afectate de anxietate sau angoase. De asemenea, au o predispoziţie redusă de a avea conflicte interne, simptome psihosomatice sau griji legate de starea de sănătate.

Scala are corelaţii pozitive cu insatisfacţia faţă de viaţă (cu scorurile mici ale scalei de Satisfacţie faţă de viaţă, cu care împarte un item), corelaţii pozitive cu scorurile (mari) ale scalei Inhibiţie (cu care nu are niciun item comun), corelaţii pozitive cu scala de Solicitare (cu care are trei itemi comuni). De asemenea, există corelaţii mici cu scalele de Acuze somatice şi Probleme de sănătate.

Corelaţiile scalei FPI-R N cu indicatori demografici şi comportamentali relevă că emoţionalitatea este mai evidentă la femei, la persoanele cu o educaţie mai redusă, la cele divorţate, la şomeri, la cei cu statut social mai redus, la persoanele cu o stare de sănătate mai precară.

În concluzie, această scală este un bun indicator al persoanelor caracterizate de instabilitate emoţională, ele fiind sensibile, anxioase, dependente, dar şi suspicioase, necesitând sprijin emoţional. Sunt persoane defensive, sfioase, cu o prezenţă socială slab conturată, cu tendinţa de a evita schimburile interpersonale. Persoanele stabile emoţional (cu scoruri mici pe scala FPI-R N) sunt caracterizate de echilibru comportamental şi psihologic, robusteţe psihologică, rezistenţă şi activism, calm şi încredere în propriile forţe, fără anxietăţi, optimism, ambiţie, fără accente nevrotice, cu stil eficace, muncitor, tenace, sănătos, puternic. Notăm faptul că în literatura de specialitate nu s-a studiat în mod sistematic echivalenţa empirică între scala FPI-R E şi scala similară a chestionarului EPQ (dimensiunea Nevrotism, respectiv Labilitate/Stabilitate emoţională) (Eysenck şi Eysenck, 1969, 1975).

5.5. Discuţii şi concluzii

FPI-R are multe dintre avantajele pe care le prezintă în general inventarele de personalitate structurate (vezi şi Mummendey, 1999; Tränkle, 1983), şi anume:

- *Măsoară structuri de personalitate relativ permanente, printr-o abordare multidimensională*, oferind descrieri ale trăsăturilor majore ale personalităţii. Fiecare trăsătură sau construct cuprinde elemente psihologice grupate într-un model descriptiv robust, relativ invariant şi stabil din punct de vedere temporal. Scalele ce relevă trăsăturile de personalitate sunt elaborate printr-un proces metodologic şi interpretativ bine consolidat din punct de vedere ştiinţific. Valorile fiecărei scale măsoară (în unităţi cantitative, numerice) dimensiunile de personalitate ale unui individ. Caracteristicile măsurate sunt (cu o anumită probabilitate) predictori ai predispoziţiilor comportamentale ale individului. Scalele sunt multidimensionale şi oferă posibilitatea de a emite predicţii ce vizează structuri/patternuri de comportament, mai rar conduite specifice.
- *Are validitate de criteriu.* Studiile de validare aduc dovezi în favoarea faptului că scalele sunt valide din punct de vedere empiric, adică măsoară ceea ce îşi propun. FPI este unul dintre cele mai cercetate chestionare din psihometria modernă. Analizele relevă existenţa unor relaţii sistematice între trăsăturile de personalitate măsurate cu FPI-R şi date din istoricul personal, percepţia de sine, caracterizările realizate de persoane din anturajul subiectului, aspecte legate de statutul social al persoanei, elemente psihopatologice prezente la individul evaluat etc. S-a dovedit că există multiple relaţii empirice relevate prin nivelul coeficienţilor de corelaţie şi al celor de determinare, însă aceşti coeficienţi, precum şi comparaţiile de grup permit prognoze mai generale ale comportamentului, însă nu date foarte specifice.

FPI oferă un grad optim de *obiectivitate a evaluării* atunci când este utilizat corect, iar aceasta presupune faptul că 1) datele de evaluare prin chestionar sunt independente de opiniile individuale ale psihologilor care îl folosesc; 2) validitatea evaluării creşte când datele obţinute prin chestionarul de personalitate sunt corelate cu anamneza realizată prin interviu; iar 3) pentru utilizarea şi interpretarea unui inventar de personalitate, specialistul urmează o pregătire specifică şi face o apreciere mai controlată, comparativ cu evaluările calitative emise de psihologi (care pot interpreta realitatea comportamentală din perspectiva unei anumite orientări teoretico-aplicative).

FPI este caracterizat de *eficienţă*: prin intermediul inventarului de personalitate se obţine un volum mare de date despre o persoană, cu un cost relativ scăzut. Culegerea datelor şi evaluarea lor presupune utilizarea unui set restrâns de materiale: un chestionar şi o grilă de evaluare. După completarea chestionarului de către persoana evaluată, scorarea se face cu uşurinţă, pe baza unui şablon (material sau computerizat). Un psiholog pregătit poate să obţină relativ uşor, în cadrul investigaţiei, informaţii despre un individ (cu scop de selecţie, diagnostic de rutină, cercetare ştiinţifică etc.).

Interpretarea chestionarului trebuie să utilizeze cu precauţie descrierile comportamentale care

explică cei doi poli ai fiecărei trăsături de personalitate/scale şi este necesar să se bazeze pe interpretări nuanţate, care au la bază:

1. studiul intercorelaţiilor dintre scalele chestionarului;
2. relaţiile scalelor cu variabilele demografice (apartenenţa de gen, gradul de educaţie, locul de reşedinţă, rural sau urban, tipul de localitate, mică sau mare);
3. corelaţia cu alte metode şi instrumente de evaluare consacrate;
4. analiza calitativă şi corelată a configuraţiei scalelor;
5. evidenţierea trăsăturilor dominante ale personalităţii;
6. încercarea de explicare a determinanţilor manifestărilor comportamentale.

Astăzi, numărul studiilor ştiinţifice care fac apel la FPI se ridică la câteva mii, datele culese permiţând consolidarea dovezilor cu privire la validitatea chestionarului. Totuşi, deşi există foarte multe studii care includ FPI în analiză, înşişi autorii testului susţin că literatura nu a reuşit să acopere complet sau parţial anumite zone de investigare a constructelor măsurate cu FPI-R (Fahrenberg, Hampel şi Selg, 2001).

FPI este unul dintre cele mai titrate chestionare de personalitate. Este un instrument pentru uz general în evaluarea personalităţii, preferat în aria psihologiei clinice, dar oferă oportunităţi de evaluare şi în alte domenii aplicate ale psihologiei: psihoterapia, psihologia militară, psihologia muncii/organizaţională, psihologia educaţională.

Cursul de formare pentru utilizarea FPI ajută practicienii să gestioneze corect demersul aplicativ şi interpretativ, luând în calcul variabilele corelate, dar şi condiţiile examinării.

Bibliografie

Amelang, M., & Zielinski, W. (1994). *Psychologische diagnostik und intervention*. Berlin: Springer.

Cheek, J.M. (1982). Aggregation, moderator variables, and the validity of personality tests: A peer-rating study. *Journal of Personality and Social Psychology*, *43*, 1254-1269.

Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, *13*, 653-665.

Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1969). *Personality structure and measurement*. Londra: Routledge and Kegan Paul.

Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1975). *Manual of the Eysenck Personality Questionnaire*. London: Hodder and Stoughton.

Fahrenberg, J. (1975). Die Freiburger Beschwerdenliste FBL. *Zeitschrift für Klinische Psychologie*, *4*, 79-100.

Fahrenberg, J. (1982). Probleme der Mehrebenen-Beschreibung und Prozeβ-Forschung. *Forschungsberichte des Psychologischen Instituts der Universität Freiburg*, *8*.

Fahrenberg, J. (1987). Concepts of activation and arousal in the theory of emotionality (neuroticism): A multivariate conceptualization. În J. Strelau & H.J. Eysenck (eds.), *Personality dimensions and arousal* (pp. 99-120). New York: Plenum.

Fahrenberg, J. (1994). *Die Freiburger Beschwerdenliste FBL. Form FBL-G und revidierte Form FBL-R. Handanweisung*. Göttingen: Hogrefe.

Fahrenberg, J., Ewert, U., & Maier, N. (1987). *Reanalysen des Freiburger Persönlichkeitsinventars FPL*. Raport de cercetare nepublicat. Psychologisches Institut, Universität Freiburg i. Br.

Fahrenberg, J., Hampel, R., & Selg, H. (2001). *Das Freiburger Persönlichkeitsinvenar FPI-R mit neuer Normierung. Handanweisung* (ed. a VII-a). Göttingen: Hogrefe.

Fahrenberg, J., Hampel, R., & Selg, H. (1985). Die revidierte Form des Freiburger Persönlichkeitsinventars FPI-R. *Diagnostica*, *31*, 11-17.

Fahrenberg, J., Selg, H., & Hampel, R. (1973). *Das Freiburger Persönlichkeitsinventar FPI* (ed. a II-a). Göttingen: Hogrefe.

Fahrenberg, J., Selg, H., & Hampel, R. (1978). *Das Freiburger Persönlichkeitsinventar*. Göttingen: Hogrefe.

Fahrenberg, J., Selg, H., & Hampel, R. (1983). Die bevölkerungsrepräsentative Normierung des Freiburger Persönlichkeitsinventars FPI-A. *Diagnostica*, *29*, 336-343.

Fahrenberg, J., Foerster, F., Schneider, H.J., Müller, W., & Myrtek, M. (1986). Predictability of individual differences in activation processes in a field setting based on laboratory measures. *Psychophysiology*, *23*, 323-333.

Fahrenberg, J., Hampel, R., Selg, H., Pitariu, H.D., & Iliescu, D. (2006). *Chestionarul de Personalitate Freiburg: Manual tehnic*. Bucureşti: Editura PsihoCover.

Ghigeanu, V., & Mitrofan, I. (1979). Personalitatea şi procesul muncii. În V. Ghigeanu (ed.), *Sistemul factorilor umani ai accidentelor de muncă în industria petrolului*. Bucureşti: MMPG.

Gough, H.G. (1987). *California Psychological Inventory administrator's guide*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Gough, H.G., & Bradley, P. (1996). *Theory and origins of a 3-vector model of personality structure*. Lucrare susţinută la întâlnirea anuală a APA, Toronto, Ontario, 13 august.

Hampel, R., & Fahrenberg, J. (1983). Zur Revision des FPI: Weitere Analysen und ergänzende Tabellen zur 4. Auflage. *Forschungsberichte des Psychologischen Instituts der Universität Freiburg*, *12*.

Hampel, R., & Selg, H. (1975). *F-A-F. Fragebogen zur Erfassung von Aggressivitätsfaktoren*. Göttingen: Hogrefe.

Hollander, E.P. (1965). Validity of peer nominations in predicting a distant performance criterion. *Journal of Applied Psychology*, *49*, 434-438.

Hollander, E.P., & Webb, W.B. (1955). Leadership, followership, and friendship: An analysis of peer nominations. *Journal of Abnormal Psychology*, *50*, 163-167.

Hollmann, H. (1988). Das Freiburger Persönlichkeitsinventar. *Diagnostica*, *34*, 277-285.

Holtermann, M. (1989). Unterschiede bei schriftlicher und mündlicher Darbietung von Persönlichkeitsfragebogen. Zur Durchführungsobjektivität des Freiburger Persönlichkeitsinventars. *Diagnostica*, *35*, 180-183.

Jäger, R.S. (1985). Testinformationen. Das Freiburger Persönlichkeitsinventar (FPI). *Diagnostica*, *31*, 246-250.

Jehle, M. (1988). Literaturverzeichnis zum Freiburger Persönlichkeitsinventar FPI. Veröffentlichungen von 1983 bis 1988 (mit Nachträgen). Psychologisches Institut der Universität Freiburg.

Kenrick, D.T., & Funder, D.C. (1988) Profiting form controversy: Lessons from the person-situation-debate. *American Psychologist*, *43*, 23-34.

Koch, U., & Laschinsky, D. (1979). Ein Fragebogen zur Erfassung der Situation am Arbeitsplatz und in der Familie (KOLA). *Psychologie und Praxis*, *4*, 165-173.

McCrae, R.R. (1982). Consensual validation of personality traits: Evidence from self-reports and ratings. *Journal of Personality and Social Psychology*, *43*, 293-303.

Monden-Engelhardt, C. (1986). *Attribuierungserinnerungen und Selbstbeurteilungen in der Personlichkeitsdiagnostik*. Dissertation bei der Universität Frankfurt. Eschborn: Fachbuchhandlung für Psychologie.

Mummendey, H.D. (1999). *Die Fragebogen-Methode* (ed. a III-a). Göttingen: Hogrefe.

Myrtek, M. (1987). Life satisfaction, illness behaviour, and rehabilitation outcome: Results of a one year follow-up study with cardiac patients. *International Journal of Rehabilitation Research*, *10*, 373-382.

Myrtek, M., Kreutel, K., Wilk, D., Welsch, M., & Herzog, M. (1987). Lebenszufriedenheit und Rehabilitationsverlauf. Eine Untersuchung an Herz-Kreislauf-Patienten. *Rehabilitation*, *26*, 119.

Norman, W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, *66*, 574-583.

Ostendorf, F. (1997). Freiburger Persönlichkeitsinventar – Revidierte Fassung (FPI-R). *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, *18*, 81-85.

Ostendorf, F., Angleitner, A., & Ruch, W. (1986). *Die Multitrait-Multimethod Analyse. Konvergente und diskriminante Validität der Personality Research Form*. Göttingen: Hogrefe.

Pitariu, H.D. (1986). Adaptarea şi experimentarea inventarului de personalitate Freiburg (FPI). *Revista de Psihologie*, *32*, 282-293.

Pitariu, H.D., & Iernuţan, L. (1984). Utilizarea inventarului de personalitate Freiburg (FPI) în investigarea capacităţii de adaptare la viaţa militară. *Revista sanitară militară*, *1*, 47-55.

Potreck, F. (1983). Kommentiertes Literaturverzeichnis zum Freiburger Persönlichkeitsinventar FPL Veröffentlichungen seit 1978. *Forschungsberichte des Psychologischen Instituts der Universität Freiburg*, *11*.

Ray, J.J. (1987). The validity of self-reports. *Personality Study şi Group Behaviour*, *7*(*1*), 68-70.

Schwenkmezger, P. (1987). Freiburger Persönlichkeitsinventar (FPI). Revidierte Fassung FPI-R. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, *8*, 152-153.

Seidenstücker, G. (1985). Testbesprechung. Das Freiburger Persönlichkeitsinventar in der vierten Auflage. Was ist neu? Was bringt es dem Klinischen Psychologen. *Zeitschrift für Klinische Psychologie*, *14*, 242-246.

Titus, H.E. (1968). F scale validity considered against peer nomination criteria. *The Psychological Record*, *18*, 395-403.

Tränkle, U. (1983). Fragebogenkonstruktion. În H. Feger & J. Bredenkamp (eds.), *Datenerhebung, Enzyklopädie der Psychologie. Forschungsmethoden* (Band 2, pp. 222-301). Göttingen: Hogrefe.

Zielke, M. (1993). *Wirksamkeit stationärer Verhaltenstherapie*. Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags-Union.

Partea a II-a

Inventare *Big Five*

Capitolul 6

Inventarul de Personalitate NEO (NEO PI-R)

Cătălin Nedelcea

NEO PI-R (*NEO Personality Inventory, Revised*) este cel mai popular instrument de evaluare a personalităţii generat în cadrul curentului *Big Five*. Inventarul a fost tradus şi studiat în peste 50 de culturi ale lumii. Această bogăţie de date recoltate în context intercultural este fără precendent în domeniul evaluării personalităţii, ea generând investigaţii extensive asupra validităţii inventarului.

Acesta măsoară cele cinci dimensiuni consacrate ale personalităţii umane, respectiv Nevrotismul, Extraversiunea, Deschiderea către experienţă şi Conştiinciozitatea, în cadrul fiecăreia dintre aceastea fiind investigate câte şase faţete. Rezultă astfel un număr total de 35 de scale, care permit utilizatorului analize diferenţiate şi multiple asupra scorurilor individuale. Timpul mediu de răspuns la cei 240 de itemi ai inventarului este de 30-40 minute, făcând din acesta un instrument atractiv pentru multiple domenii aplicative. Administrarea inventarului se poate realiza atât în varianta creion-hârtie, cât şi computerizat. Scorarea şi generarea rapoartelor incluzând profilurile de scoruri se poate realiza computerizat, asigurând o economie consistentă de timp şi un risc scăzut de erori în procesarea răspunsurilor.

NEO PI-R este un instrument destinat evaluării adulţilor şi adolescenţilor. Deşi în mod esenţial este un instrument destinat evaluării personalităţii normale, există dovezi care arată utilitatea sa în contexte clinice. Ultima versiune propune câteva optimizări ale instrumentului în sine, pentru utilizarea în context clinic, realizate de către autori. El este util de asemenea în organizaţii, în cadrul proceselor de resurse umane, în special de selecţie şi management al talentelor, dar şi în contexte educţionale, cu precădere în cadrul proceselor de consiliere vocaţională.

6.1. Prezentarea generală

Consacrat ca un chestionar-etalon al modelului *Big Five* asupra personalităţii, NEO PI-R urmăreşte evaluarea sistematică a celor cinci dimensiuni teoretizate de model: Nevrotismul (N), Extraversiunea (E), Deschiderea către experienţă (O), Agreabilitatea (A) şi Conştiinciozitatea (C) (Costa şi McCrae, 1992a). Este de menţionat, în primul rând, faptul că inventarul urmăreşte evaluarea trăsăturilor personalităţii normale, nefiind aşadar un instrument clinic. În cel de-al doilea

rând, testul este destinat evaluării personalităţii adulte, fiind aplicabil începând cu vârsta de 16 ani. În sfârşit, precizăm faptul că evaluarea fiecărei dimensiuni de personalitate se realizează prin intermediul a şase faţete, rezultând un număr total de 35 scale ale testului, după cum este prezentat în tabelul 6.1 – din această perspectivă, se încadrează în categoria instrumentelor multidimensionale (*broadband*).

Tabelul 6.1. *Structura scalelor NEO PI-R*

N – Nevrotism	**E – Extraversiune**	**O – Deschidere către experienţă**	**A – Agreabilitate**	**C – Conştiinciozitate**
N1 – Anxietate	E1 – Căldură	O1 – Fantezie	A1 – Încredere	C1 – Competenţă
N2 – Ostilitate	E2 – Spirit gregar	O2 – Estetic	A2 – Onestitate	C2 – Ordine
N3 – Depresie	E3 – Asertivitate	O3 – Sentimente	A3 – Altruism	C3 – Simţul datoriei
N4 – Timiditate	E4 – Activism	O4 – Acţiuni	A4 – Complianţă	C4 – Dorinţă de realizare
N5 – Impulsivitate	E5 – Căutarea stimulării	O5 – Idei	A5 – Modestie	C5 – Autodisciplină
N6 – Vulnerabilitate	E6 – Emoţii pozitive	O6 – Valori	A6 – Blândeţe	C6 – Deliberare

Ceea ce face din NEO PI-R chestionarul etalon al modelului *Big Five* este volumul uriaş de date de cercetare cu privire la validitatea acestuia acumulat de la data publicării. Astfel, chestionarul este tradus în peste 50 de limbi şi investigat din perspectiva validităţii în tot atâtea contexte culturale distincte. Un asemenea volum de date privind validitatea unui instrument psihometric este fără precedent în domeniul evaluării personalităţii, poate cu excepţia unor mari chestionare cu o istorie de peste 50 de ani, cum ar fi *Minnesota Multiphasic Personality Inventory* (MMPI) sau *California Psychological Inventory* (CPI). Există dovezi ample din studii transculturale privind faptul că NEO PI-R surprinde foarte bine cele cinci mari domenii ale personalităţii în diferitele sale traduceri (McCrae *et al*., 2005).

NEO PI-R este un chestionar cu 240 de itemi redactaţi la persoana I, timpul prezent, modul afirmativ, care relatează comportamente şi reacţii relevante pentru dimensiunile măsurate. Fiecărei faţete îi sunt alocaţi câte opt itemi, iar fiecărei dimensiuni largi a personalităţii câte 48 de itemi. Fiecare item este alocat exclusiv unei scale (faţete), fapt care asigură puritatea acestora şi un nivel rezonabil de scăzut al intercorelaţiilor dintre scale. Colectarea răspunsurilor de la persoanele evaluate se face cu ajutorul unei scale de tip Likert în cinci trepte: acord puternic, acord, neutru, dezacord şi dezacord puternic. Sarcina respondentului este de a-şi exprima gradul de acord sau dezacord cu conţinutul itemilor. Deoarece chestionarul nu dispune de modalităţi cantitative de detectare a distorsiunilor introduse de respondenţi, este important ca în administrarea sa participanţii să fie motivaţi să adopte o atitudine orientată spre dezvăluirea, fără disimulare, a adevăratelor lor sentimente şi cogniţii.

Celor 240 itemi li se adaugă trei întrebări cu rol de control asupra validităţii protocoalelor,

care cer respondentului să declare dacă: a) a răspuns corect şi sincer la toate întrebările; b) a răspuns la toate întrebările; c) răspunsurile au fost bifate în zonele indicate. NEO PI-R se prezintă în două forme: Forma S destinată autoevaluării (*self report*) şi Forma R destinată heteroevaluării. Deşi este disponibilă şi forma de heteroevaluare a inventarului, în practică se foloseşte cu precădere Forma S, destinată autoevaluării. De asemenea, există şi o formă scurtă a chestionarului, cunoscută sub numele de NEO FFI (*NEO Five Factor Inventory*), constând dintr-un subset de 60 de itemi ai NEO PI-R, destinaţi să evalueze în manieră globală cele cinci dimensiuni ale personalităţii umane. NEO FFI este prezentat într-o secţiune distinctă a acestui volum, motiv pentru care nu insistăm aici asupra lui. Răspunsurile la NEO PI-R, la fel ca şi la NEO FFI, necesită un nivel minim de înţelegere a limbajului, de nivelul clasei a VI-a, din partea respondenţilor.

Kitul testului include, în mod uzual, manualul tehnic şi interpretativ, caietele de test (chestionarele propriu-zise pentru Formele R şi S), foile de răspuns (pentru scorare manuală şi electronică), foile de profil şi foaia de rezumat, care oferă respondentului o imagine sintetică asupra celor cinci dimensiuni evaluate. În practică există, în principal, două sisteme de scorare, preferinţa pentru unul sau altul determinând conţinutul efectiv al kitului. Aşadar, pe de-o parte există opţiunea pentru sistemul manual de scorare, care include manualul testului, caietul de testare, o foaie de răspuns de tip autocopiativ cu grila de corecţie şi calcul al scorurilor, precum şi o foaie special destinată trasării profilului de scoruri. În România însă, utilizarea sistemelor manuale de scorare este într-o anumită măsură restrictivă, din cauza tendinţelor de fraudă din partea utilizatorilor, precum şi a unei formări insuficiente a acestora cu privire la aspectele legale implicate în activitatea de evaluare psihologică. Pe de altă parte, există sistemele electronice de scorare care, în mod obişnuit, sunt de două tipuri: cele în care scorarea se realizează într-un sistem informatic local (*software*) instalat pe calculatorul utilizatorului şi cele în care scorarea se face prin intermediul unei platforme on-line la care se conectează persoanele licenţiate, cu ajutorul unui nume de utilizator şi al unei parole, la platforma editorului testului, introduc răspunsurile date de persoana evaluată la test şi apoi îşi generează singuri profilurile (rapoartele). În cazul utilizării sistemelor electronice de scorare, nu sunt necesare foi de răspuns de tip autocopiativ şi nici foi speciale pentru trasarea profilurilor de scoruri, ele fiind generate electronic. Folosirea acestora presupune un timp mai scurt pentru calculul scorurilor şi trasarea profilurilor, asigurând şi o mai mare precizie şi corectitudine în calcularea acestora. În special varianta de scorare realizată direct de psiholog prin platforma on-line a început să capete tot mai multă popularitate printre psihologi, aceasta şi datorită modului facil de gestionare a bazei de date electronice.

În forma sa actuală, NEO PI-R a fost publicat în 1992, autori fiind P.T. Costa şi R.R. McCrae (1992a). Deşi în 2005 au fost publicate versiunile NEO PI-3 şi NEO FFI-3 ale celor două chestionare (McCrae, Costa şi Martin, 2005), majoritatea covârşitoare a psihologilor şi cercetătorilor utilizează în continuare NEO PI-R şi NEO FFI. Adaptarea românească a NEO PI-R a fost realizată de un colectiv de cercetători români (Mihaela Minulescu, Dragoş Iliescu, Cătălin

Nedelcea şi Dan Ispas), fiind publicată în 2008 (McCrae, Costa, Iliescu, Minulescu, Nedelcea şi Ispas).

Inventarul are o istorie relativ consecventă în spaţiul cultural românesc, la momentul demarării procesului formal de adaptare existând cinci traduceri, realizate independent de psihologi din diferite centre universitare. Desigur, niciuna dintre ele nu a fost considerată adecvată – de exemplu, nu au avut indici psihometrici satisfăcători, nu au fost întocmite pe baza procedurilor prescrise de recomandările curente în domeniul adaptării de teste psihologice (ITC, 2005). Totuşi, procesul de adaptare s-a bazat, într-o primă fază, pe aceste traduceri iniţiale, iar o parte dintre specialiştii care au lucrat la acele forme incipiente au fost cooptaţi în echipa de adaptare a NEO PI-R în limba română. Mai mult, adaptarea chestionarului în sensul asigurării echivalenţei măsurării în raport cu varianta originală s-a dovedit un proces destul de laborios. Pornind de la aceste traduceri iniţiale, echipa de adaptare a rafinat maniera de formulare a itemilor, pentru a se asigura că itemii aceleiaşi faţete au sensuri suficient de apropiate, aspect relevant pentru o bună consistenţă internă a scalei. Traducerea rezultată a trecut printr-un proces independent de retroversiune, varianta obţinută fiind trimisă pentru analiză autorilor testului, proces în urma căruia au rezultat o serie de reformulări suplimentare la nivelul unor itemi. Primul studiu-pilot, realizat cu această traducere pe un eşantion de 224 de persoane, a pus în evidenţă 21 de itemi problematici pentru scalele cărora erau alocaţi. Ei au fost reformulaţi, chestionarul fiind apoi supus unei noi testări, pe un eşantion de 253 de persoane, testare ce a relevat că, în continuare, şase dintre cele 30 faţete măsurate de chestionar sunt problematice (N2, C4, O1, O4 şi O6), deşi modul de funcţionare a unora dintre itemii reformulaţi s-a îmbunătăţit. În continuarea procesului de adaptare, împreună cu autorii chestionarului, s-a decis urmarea unei strategii duble, ceea ce însemna, pe de o parte, reformularea itemilor problematici şi, pe de altă parte, formularea a câte patru itemi noi pentru cele trei faţete problematice ale factorului Deschidere către experienţă: O1, O4 şi O6 (doi cu scorare directă şi doi cu scorare inversă pentru fiecare faţetă). Astfel, a rezultat o versiune de 252 de itemi care a fost supusă unei noi pilotări, realizată cu ajutorul unui eşantion de 477 de respondenţi. Analizele statistice subsecvente celui de-al treilea studiu-pilot au pus în evidenţă că itemii noi nu aduc un increment relevant în funcţionarea psihometrică a scalelor şi că ultimele reformulări aduse itemilor originali generează indici psihometrici rezonabili, motiv pentru care această ultimă formă a fost utilizată în culegerea datelor normative pentru România.

6.2. Considerentele istorice

Istoria inventarelor din spectrul NEO începe în 1978, când Costa şi McCrae au publicat prima versiune a testului sub numele de NEO I: *Neuroticism Extraversion Openness Inventory*. Până în prezent, inventarul a cunoscut trei revizuiri, respectiv NEO PI (1985), NEO PI-R (1992) şi NEO

PI-3 (2005), în prezent fiind folosite atât versiunea NEO PI-R, cât şi versiunea NEO PI-3 a chestionarului. Spre deosebire de alte inventare psihometrice de evaluare a personalităţii, unde reviziile ulterioare au fost realizate uneori de alţi cercetători decât constructorul propriu-zis al testului, istoria NEO PI-R este legată în întregime de numele celor doi autori ai săi, Paul T. Costa şi Robert R. McCrae, care semnează toate versiunile testului publicate până în prezent. Înainte însă de a prezenta sumar versiunile anterioare ale inventarului, precizăm câteva elemente de context teoretic şi metodologic relevante pentru evoluţia acestuia.

Menţionăm în primul rând că dezvoltarea inventarelor din spectrul NEO este asociată în mod intrinsec cu dezvoltarea modelului *Big Five* al personalităţii (Goldberg, 1990, 1992; Digman, 1990; McCrae şi John, 1992), model care a întrunit un acord fără precedent în istoria investigării personalităţii umane, fiind acceptat pe scară largă ca un model valid de descriere a personalităţii umane normale. La rândul său, modelul *Big Five* necesită considerarea a trei repere fundamentale în vederea unei înţelegeri corecte:

- *Big Five* este un model al trăsăturilor de personalitate, deci o modalitate de concepere şi descriere a personalităţii umane în termenii unui set de trăsături stabile. NEO PI-R măsoară constructele consacrate ale modelului *Big Five*. Autorii NEO PI-R propun o viziune asupra trăsăturilor de personalitate organizate ierarhic, de la cea mai cuprinzătoare la cea mai amănunţită, cu multiple niveluri explicative. În construcţia chestionarului s-a pornit de la domeniile largi, iar ulterior au fost selectate faţete pentru a descrie aspectele relevante ale acestor domenii. În definirea faţetelor a fost utilizată analiza de itemi.
- Modelul *Big Five* derivă din abordările de tip lexical în studiul personalităţii, având la bază ipoteza că diferenţele interindividuale semnificative pe plan social şi comportamental vor fi encodate în limbajul vorbit. Primul care a încercat o descriere a personalităţii în termeni lingvistici a fost Klages, în 1926, urmat apoi de cercetători precum Allport şi Odbert, Cattell, Gough, Eysenck etc. (Minulescu, 1997). O parte dintre aceste abordări se înscriu pe linia deschisă de analiza factorială, altele aparţin mai degrabă curentului empirist. Facem aici precizarea că cei doi autori ai NEO PI-R au fost interesaţi mai ales de dezvoltarea unui instrument de evaluare, deci de valorificarea practică a acestei direcţii de cercetare, şi nu de explorarea în sine a ipotezei lingvistice.
- Construcţia instrumentelor de evaluare a personalităţii de tip *Big Five*, implicit a NEO PI-R, este bazată pe utilizarea analizei factoriale. După munca de pionierat întreprinsă de autori precum Eysenck sau Cattell, modelul *Big Five* este cel care a consacrat utilizarea analizei factoriale în studiul personalităţii şi construcţia de instrumente psihometrice de evaluare. Analiza factorială a fost utilizată în construcţia NEO PI-R atât în etapa de selecţie a itemilor chestionarului, cât şi pentru testarea validităţii de construct. Astfel, în utilizarea NEO PI-R se va ţine cont de specificitatea scalelor derivate factorial, mai precis de caracterul bipolar al acestora.

În al doilea rând, amintim că istoria dezvoltării chestionarelor NEO este legată în mod direct de două studii de amploare derulate în SUA. Este vorba despre studiul *Normative Aging Study* (NAS), derulat în Boston (Bell, Rose şi Damon, 1972), în urma căruia a fost dezvoltat modelul iniţial cu trei factori (N, E, O), precum şi despre studiul numit *Augmented Baltimore Longitudinal Study of Aging* (ABLSA), dezvoltat pe baza *Baltimore Longitudinal Study of Aging* (BLSA), realizat în 1980 de National Institute on Aging (Shock *et al*., 1984), în care a fost inclus NEO PI. Faţă de eşantionul de veterani cuprins în studiul BLSA, ABLSA a însemnat dezvoltarea lotului de participanţi prin includerea unui lot de egali (prieteni, vecini şi rude) şi a unui grup suplimentar de participanţi din BLSA (Costa şi McCrae, 1988b). Datele culese în cadrul ABLSA au fost utilizate pentru dezvoltarea domeniilor A şi C (care nu sunt cuprinse în NEO PI), precum şi a faţetelor măsurate prin inventarul NEO PI-R.

Dezvoltarea chestionarelor din spectrul NEO a fost ghidată atât de strategii raţionale, cât şi de rezultatele analizelor factoriale. Selecţia itemilor care compun scalele, pornind de la baza raţională iniţială, s-a făcut pe baza unor analize mai extinse şi având în vedere raţiuni de natură psihometrică. A fost urmărită, în primul rând, echilibrarea numărului de itemi cu cheie de scorare directă şi inversată, pentru a putea controla efectele anumitor patternuri de răspuns. Apoi a fost urmărită distribuţia itemilor în câte o singură scală, pentru a evita corelaţiile artificiale între scalele care împart itemi. Astfel, toţi itemii NEO PI-R fac parte exclusiv dintr-o singură scală de tip faţetă. Analiza factorială a fost utilizată pentru selecţia finală a itemilor din structura fiecărei scale, aceasta permiţând identificarea relativ uşoară a itemilor ce prezintă o validitate convergentă cu ceilalţi itemi ai factorului din care fac parte şi o validitate divergentă cu ceilalţi itemi. Într-o primă fază, analizele au urmărit conturarea domeniilor mari, apoi explorarea faţetelor existente în interiorul acestora. În final, o serie de analize de tip Procrustes au condus către identificarea rotaţiei factoriale optime, care să corespundă modelului teoretic al *Big Five* (Costa, McCrae şi Dye, 1991; McCrae şi Costa, 1983).

Răspunsurile la itemi sunt interpretate ca indicatori ai trăsăturilor măsurate, fapt care se bazează pe supoziţia că respondenţii pot şi doresc să răspundă sincer la itemi, adică aşa-numita atitudine de autodezvăluire. Prima versiune a inventarelor din spectrul NEO a fost aşadar NEO I (Costa şi McCrae, 1978), un chestionar ce conţinea scale bazate pe cercetări intensive, destinate să evalueze trei dintre cele cinci mari domenii ale personalităţii, respectiv Nevrotism, Extraversiune şi Deschidere către experienţă, precum şi câte şase faţete ale acestora. Acronimul rezultat (NEO) a fost păstrat şi preluat în ediţiile ulterioare ale testului ca un nume propriu, în această manieră fiind utilizat şi în prezent.

NEO PI (Costa şi McCrae, 1985) a înlocuit chestionarul NEO I, adăugând faţă de scalele acestuia din urmă două scale a câte 18 itemi, destinate evaluării globale a dimensiunilor Agreabilitate şi Conştiinciozitate. În 1989 au fost aduse o serie de optimizări şi completări chestionarului NEO PI, chiar dacă el a rămas neschimbat ca structură de bază (Costa şi McCrae,

1989).

NEO PI-R (Costa şi McCrae, 1992a) a completat dezvoltarea instrumentului prin adăugarea scalelor de faţetă pentru domeniile Agreabilitate şi Conştiinciozitate. Dezvoltarea acestor faţete a fost anunţată explicit de autori în suplimentul manualului la NEO PI, publicat în 1989 de Costa şi McCrae. Modificările aduse instrumentului original prin intermediul suplimentului din 1989 nu se rezumă la adăugarea scalelor de faţetă pentru cele două domenii. Astfel, 10 itemi originali ai scalelor N, E şi O au fost înlocuiţi în NEO PI-R pentru a permite o măsurare mai precisă a faţetelor celor trei domenii.

NEO PI-3 (McCrae, Costa şi Martin, 2005), cea mai recentă versiune a inventarelor NEO, nu aduce propriu-zis nicio modificare faţă de NEO PI-R în structura scalelor, numărul itemilor utilizaţi sau formatul de culegere a răspunsurilor, ci propune utilizatorilor o serie de optimizări de altă natură. În primul rând, acesta vine cu o extensie a normelor până la vârsta de 12 ani, deschizând astfel multiple posibilităţi de utilizare a chestionarului. Extinderea s-a bazat pe o reanalizare subsecventă a itemilor, atât din perspectiva modului în care sunt înţeleşi de persoanele mai tinere, cât şi din cea a corelaţiei lor cu scorul total la scală, precum şi cu o serie de reformulări ale acestora. Deoarece analizele anterioare puseseră în evidenţă existenţa unui număr total de 48 de itemi problematici distribuiţi în 20 dintre scalele de tip faţetă ale NEO PI-R (De Fruyt, Mervielde, Hoekstra şi Rolland, 2000; McCrae *et al*., 2002; Baker şi Victor, 2003; McCrae şi Costa, 2004), în generarea noii forme a testului autorii s-au axat pe optimizarea funcţionării acestora. Astfel, au fost găsite soluţii acceptabile de înlocuire pentru 37 dintre cei 48 de itemi problematici, ceea ce a condus la o îmbunătăţire a caracteristicilor psihometrice (McCrae, Costa şi Martin, 2005). În plus, noua versiune propune norme separate pentru grupele de vârstă 12-20 de ani şi peste 21 de ani.

Dintr-o perspectivă diferită, NEO PI-3 propune cel puţin două optimizări semnificative privind utilizarea. Astfel, acesta încearcă să faciliteze activitatea clinicienilor prin intermediul unei liste de verificare, NEO Probleme de viaţă (*NEO Problems in Living Checklist*), care oferă indici adiţionali extraşi din răspunsurile la chestionar şi oferă sugestii privind continuarea evaluării şi planificarea tratamentului. În mod specific, această listă de verificare indică ariile problematice ale persoanei, ca bază pentru definirea obiectivelor de intervenţie. În sfârşit, este urmărită optimizarea modalităţii de a oferi feedback respondenţilor, prin intermediul caietului NEO Grafic de Stil (*NEO Style Graph Booklet*). Fiecare grafic arată clientului modul particular în care rezultatele obţinute pentru cele cinci domenii evaluate relaţionează, conturând arii personale diferite, şi poate fi util în contexte ocupaţionale sau clinice.

6.3. Caracteristicile psihometrice

6.3.1. Fidelitatea

Fidelitatea NEO PI-R a fost examinată atât din perspectiva consistenţei interne a scalelor, cât şi a stabilităţii temporale a rezultatelor. În continuare, sunt prezentate principalele informaţii legate de aceste aspecte.

a) Consistenţa internă

Tabelul 6.2 prezintă coeficienţii de consistenţă internă obţinuţi în SUA şi România pentru domenii şi faţete la Forma S, calculaţi pe baza datelor colectate pentru studiul performanţei în muncă (Costa, McCrae şi Dye, 1991; McCrae *et al*., 2008). Tabelul include şi coeficienţii Alfa pentru domeniile şi faţetele Formei R, calculaţi pe baza eşantionului cu evaluări oferite de către rude şi prieteni (Costa şi McCrae, 1992b). Pentru SUA, valorile coeficienţilor variază între 0,56 şi 0,81 pentru autoevaluări şi între 0,60 şi 0,90 pentru heteroevaluări. Deşi nu sunt ideale, valorile pot fi considerate acceptabile pentru faţete, care au doar câte opt itemi fiecare, fiind bine cunoscut faptul că scăderea numărului de itemi dintr-o scală atrage după sine scăderea coeficientului Alfa. Scalele de tip domeniu, spre exemplu, care au câte 48 de itemi, obţin coeficienţi între 0,86 şi 0,92. Alte investigaţii realizate cu NEO PI au pus în evidenţă valori similare pentru bărbaţi şi femei (McCrae şi Costa, 1983), pentru grupuri clinice (Fagan *et al*., 1991) sau pentru grupuri de studenţi (Piedmont, McCrae şi Costa, 1992). Pentru România, se poate observa că, deşi sunt uşor mai mici decât cei obţinuţi pentru varianta americană, coeficienţii de fidelitate obţinuţi pentru versiunea românească a NEO PI-R sunt comparabili cu cei obţinuţi în SUA şi în alte culturi în care a fost adaptat inventarul.

Tabelul 6.2. *Indicii de consistenţă internă Alfa pentru scalele NEO PI-R, pentru Statele Unite şi România*

	SUA		**România**	
	Forma S	**Forma R**	**Forma S**	**Forma R**
Domeniile NEO PI-R				
Nevrotism	0,92	0,93	0,91	0,93
Extraversiune	0,89	0,90	0,85	0,92
Deschidere către experienţă	0,87	0,89	0,83	0,88
Agreabilitate	0,86	0,95	0,85	0,89
Conştiinciozitate	0,90	0,92	0,90	0,92
Faţetele Nevrotismului				
N1: Anxietate	0,78	0,82	0,77	0,81
N2: Furie-Ostilitate	0,75	0,86	0,72	0,81
N3: Depresie	0,81	0,81	0,78	0,75
N4: Timiditate	0,68	0,73	0,68	0,79
N5: Impulsivitate	0,70	0,69	0,68	0,92

N6: Vulnerabilitate	0,77	0,81	0,74	0,69
Faţetele Extraversiunii				
E1: Căldură	0,73	0,81	0,71	0,70
E2: Spirit gregar	0,72	0,79	0,68	0,86
E3: Asertivitate	0,77	0,76	0,74	0,81
E4: Activism	0,63	0,77	0,63	0,75
E5: Căutarea senzaţiilor	0,65	0,74	0,70	0,84
E6: Emoţii pozitive	0,73	0,82	0,73	0,79
Faţetele Deschiderii către experienţă				
O1: Deschidere spre fantezie	0,76	0,72	0,74	0,83
O2: Deschidere spre estetică	0,76	0,81	0,75	0,70
O3: Deschidere spre sentimente	0,66	0,69	0,63	0,67
O4: Deschidere spre acţiune	0,58	0,60	0,55	0,55
O5: Deschidere spre idei	0,80	0,87	0,74	0,76
O6: Deschidere spre valori	0,67	0,69	0,63	0,75
Faţetele Agreabilităţii				
A1: Încredere	0,79	0,90	0,75	0,78
A2: Onestitate	0,71	0,84	0,70	0,79
A3: Altruism	0,75	0,80	0,71	0,67
A4: Complianţă	0,59	78	0,57	0,49
A5: Modestie	0,67	0,83	0,72	0,78
A6: Blândeţe	0,56	0,69	0,57	0,75
Faţetele Conştiinciozităţii				
C1: Competenţă	0,67	0,73	0,66	0,76
C2: Ordine	0,66	0,71	0,64	0,77
C3: Simţul datoriei	0,62	0,70	0,69	0,62
C4: Dorinţa de realizare	0,67	0,70	0,65	0,69
C5: Autodisciplină	0,75	0,82	0,72	0,68
C6: Deliberare	0,71	0,73	0,71	0,86

Notă: Adaptat după Costa, McCrae şi Dye (1991), Costa şi McCrae (1992b) şi McCrae *et al.* (2008). SUA: N = 1.539 pentru Forma S, N = 277 pentru Forma R. România: N = 1.100 pentru Forma S, N = 229 pentru Forma R.

Pentru versiunea românească a chestionarului, Forma S, coeficienţii Alfa de consistenţă internă pentru scalele de tip faţetă variază între minim 0,55 (pentru faţeta O4) şi maxim 0,78 (pentru faţeta N3). Cele mai mici valori au fost obţinute pentru faţetele factorului Deschidere către experienţă, la fel ca şi în cazul altor adaptări culturale ale NEO PI-R. Valorile coeficienţilor de consistenţă internă pentru domenii sunt mult mai mari, variind între 0,77 şi 0,91. Două dintre scalele asociate factorilor obţin coeficienţi peste 0,90, respectiv Nevrotismul şi Conştiinciozitatea, ceea ce

deschide posibilitatea utilizării acestora în situaţii de evaluare cu miză înaltă (*high stake*), în special în domeniul industrial-organizaţional.

Pentru Forma R a inventarului, coeficienţii de consistenţă internă au fost calculaţi în România pe baza lotului de 229 de participanţi descris mai sus. Patternul este similar cu cel obţinut pentru Forma S a chestionarului, coeficienţii fiind chiar uşor mai mari. Pentru eşantionul combinat, coeficienţii de consistenţă variază între minim 0,49 (pentru faţeta A4) şi maxim 0,92 (pentru faţeta N5).

b) Fidelitatea test-retest

O bună convergenţă a măsurătorilor realizate asupra aceluiaşi respondent la două momente diferite este esenţială din perspectiva stabilităţii în timp a rezultatelor obţinute, din moment ce scalele testului măsoară trăsături de personalitate stabile. Din păcate, datele privind stabilitatea în timp a rezultatelor disponibile pentru versiunea americană sunt parţiale şi într-o oarecare măsură lacunare. Astfel, manualul original al testului (Costa şi McCrae, 1992a) nu furnizează date privind fidelitatea test-retest a scalelor NEO PI-R.

Totuşi, există o serie de date de cercetare disponibile care susţin stabilitatea scalelor, demonstrând astfel că testul evaluează preferinţe stabile. Astfel, un studiu realizat pe un eşantion de 31 de participanţi cu ajutorul NEO-PI a pus în evidenţă coeficienţi de fidelitate test-retest cu valori cuprinse între 0,66 şi 0,92 pentru faţete şi 0,87, 0,91 şi 0,86 pentru domeniile N, E şi O (McCrae şi Costa, 1983). Un alt studiu, bazat pe analiza răspunsurilor unui număr de 208 studenţi incluşi în eşantionul de normare al NEO PI-R, care răspunseseră la NEO FFI cu trei luni înainte, a pus în evidenţă coeficienţi de fidelitate test-retest de 0,79; 0,79; 0,80; 0,75 şi 0,83 pentru domeniile N, E, O, A şi C.

Există, de asemenea, câteva studii care s-au focalizat pe investigarea stabilităţii scorurilor pe termen lung. Un studiu longitudinal întins pe 6 ani a pus în evidenţă coeficienţi de fidelitate test-retest cu valori între 0,68 şi 0,83 pentru domeniile N, E şi O, atât pentru autoevaluări, cât şi pentru evaluările realizate între soţi. Coeficienţii test-retest obţinuţi pentru un interval de trei ani s-au plasat între valorile 0,63 şi 0,79 pentru versiunile scurte ale domeniilor A şi C (Costa şi McCrae, 1988b). Un alt studiu longitudinal de 7 ani, efectuat cu NEO-PI asupra heteroevaluărilor realizate de rude şi prieteni, a generat coeficienţi de stabilitate cu valori între 0,51 şi 0,82 pentru cele 18 faţete ale N, E şi O şi între 0,63 şi 0,81 pentru cele cinci domenii (Costa şi McCrae, 1992b).

Coeficienţii de fidelitate test-retest pentru versiunea românească (McCrae *et al*., 2008), Forma S, au fost calculaţi pe baza răspunsurilor provenind de la un eşantion de 126 de studenţi, dintre care 69 de gen masculin şi 57 de gen feminin, cu vârste între 19 şi 29 de ani (M = 22,06, SD = 2,41). Colectarea datelor pentru retest a fost realizată la două săptămâni după prima administrare. La nivel de faţete, coeficienţii de fidelitate test-retest variază între minim 0,67 (pentru faţeta E5) şi maxim 0,93 (pentru faţeta E6). Un fapt interesant este acela că unele faţete care prezintă niveluri

mai reduse ale consistenţei interne dispun de o stabilitate temporală bună, cum ar fi cazul faţetelor C4 sau C2. La nivelul domeniilor, coeficienţii de stabilitate test-retest obţinuţi au fost 0,79, 0,83, 0,83, 0,78 şi 0,73, pentru scalele N, E, O, A, respectiv C.

6.3.2. Validitatea

Validitatea NEO PI-R a fost examinată printr-un număr mare de studii, folosind multiple perspective asupra validităţii. În continuare, prezentăm pe scurt datele existente cu privire la diferitele tipuri de validitate. Atragem însă atenţia asupra faptului că validitatea nu este un concept static şi absolut, valorile obţinute pentru coeficienţii de validitate putând fi influenţaţi de diferite variabile de natură contextuală, cum ar fi populaţiile pe care sunt realizate investigaţiile, situaţia şi modul de administrare a evaluării sau obiectivele avute în vedere de investigaţie. Totodată, precizăm că o bună validitate a testului nu atrage automat după sine şi o bună validitate a evaluării, în sensul că orice test valid va genera rezultate invalide dacă este utilizat în mod inadecvat. Astfel, validitatea testului este o condiţie necesară, dar nu şi suficientă pentru validitatea evaluării, ea trebuind analizată în contextul procesului de evaluare, din perspectiva surselor de eroare posibile (Urbina, 2004).

Structura factorială

Analiza factorială a fost utilizată pentru examinarea convergenţei cu modelul *Big Five* în sine, această convergenţă fiind necesară din punctul de vedere al validităţii. Pentru versiunea americană, o analiză factorială exploratorie de extragere a cinci componente principale, cu rotaţie Varimax, a pus clar în evidenţă cele cinci dimensiuni ale personalităţii, corelaţiile obţinute între scorurile la factori şi domeniile N, E, O, A şi C fiind de 0,91, 0,89, 0,95, 0,95, respectiv 0,89 (Costa, McCrae şi Dye, 1991a). Tabelul 6.3 prezintă rezultatele analizei factoriale derulate pentru eşantioanele de normare american şi românesc. Se poate constata că fiecare faţetă este saturată puternic în factorul-ţintă şi că, acolo unde apar saturaţii secundare semnificative, acestea sunt pertinente din punctul de vedere al semnificaţiei psihologice. Analizele realizate pentru versiunea americană au evidenţiat şi faptul că NEO PI-R prezintă o bună validitate factorială, chiar în situaţiile în care analizele urmăresc variabile adiţionale, cum ar fi genul, rasa, populaţiile specifice sau grupa de vârstă (Costa, McCrae şi Dye, 1991).

Tabelul 6.3. *Structura factorială a scalelor NEO PI-R pentru Statele Unite şi România*

	SUA					**România**				
Faţete	**N**	**E**	**O**	**A**	**C**	**N**	**E**	**O**	**A**	**C**
Faţetele Nevrotismului										
N1: Anxietate	**0,81**	0,02	–0,01	–0,01	–0,10	**0,76**	–0,04	–0,05	0,05	–0,11

N2: Furie-Ostilitate	**0,63**	–0,03	0,01	–0,48	–0,08	**0,55**	–0,12	–0,05	–0,44	–0,27
N3: Depresie	**0,80**	–0,10	0,02	–0,03	–0,26	**0,71**	–0,14	0,00	0,01	–0,35
N4: Timiditate	**0,73**	–0,18	–0,09	0,04	–0,16	**0,65**	–0,20	0,07	–0,11	–0,09
N5: Impulsivitate	**0,49**	0,35	0,02	–0,21	–0,32	**0,50**	0,18	0,09	–0,35	–0,24
N6: Vulnerabilitate	**0,70**	–0,15	–0,09	0,04	–0,38	**0,51**	–0,20	–0,04	–0,08	–0,61
Faţetele Extraversiunii										
E1: Căldură	–0,12	**0,66**	0,18	0,38	0,13	–0,10	**0,61**	–0,09	0,23	0,38
E2: Spirit gregar	–0,18	**0,66**	0,04	0,07	–0,03	–0,22	**0,67**	–0,03	0,21	0,15
E3: Asertivitate	–0,32	**0,44**	0,23	–0,32	0,32	–0,32	**0,41**	–0,14	–0,33	0,37
E4: Activism	0,04	**0,54**	0,16	–0,27	0,42	–0,04	**0,39**	0,01	–0,16	0,48
E5: Căutarea senzaţiilor	0,00	**0,58**	0,11	–0,38	–0,06	0,10	**0,56**	0,04	–0,28	–0,11
E6: Emoţii pozitive	–0,04	**0,74**	0,19	0,10	0,10	–0,11	**0,64**	0,22	–0,10	0,17
Faţetele Deschiderii către experienţă										
O1: Deschidere spre fantezie	0,18	0,18	**0,58**	–0,14	–0,31	0,12	0,07	**0,73**	0,00	–0,08
O2: Deschidere spre estetică	0,14	0,04	**0,73**	0,17	0,14	0,17	0,40	**0,34**	–0,01	0,15
O3: Deschidere spre sentimente	0,37	0,41	**0,50**	–0,01	0,12	0,37	0,31	**0,38**	–0,14	0,25
O4: Deschidere spre acţiune	–0,19	0,22	**0,57**	0,04	–0,04	–0,17	0,46	**0,22**	–0,12	–0,29
O5: Deschidere spre idei	–0,15	–0,01	**0,75**	–0,09	0,16	–0,04	0,25	**0,26**	0,00	0,36
O6: Deschidere spre valori	–0,13	0,08	**0,49**	–0,07	–0,15	–0,34	–0,04	**0,60**	0,09	0,24
Faţetele Agreabilităţii										
A1: Încredere	–0,35	0,22	0,15	**0,56**	0,03	–0,18	0,46	–0,13	**0,41**	0,18
A2: Onestitate	–0,03	–0,15	–0,11	**0,68**	0,24	–0,28	–0,15	0,09	**0,55**	0,37
A3: Altruism	–0,06	0,52	–0,05	**0,55**	0,27	0,00	0,24	0,15	**0,46**	0,57
A4: Complianţă	–0,16	–0,08	0,00	**0,77**	0,01	–0,15	–0,13	0,03	**0,72**	0,19
A5: Modestie	0,19	–0,12	–0,18	**0,59**	–0,08	–0,01	–0,06	0,01	**0,56**	–0,11
A6: Blândeţe	0,04	0,27	0,13	**0,62**	0,00	0,12	0,29	–0,17	**0,55**	0,27
Faţetele Conştiinciozităţii										
C1: Competenţă	–0,41	0,17	0,13	0,03	**0,64**	–0,27	0,13	0,04	0,03	**0,72**
C2: Ordine	–0,04	0,06	–0,19	0,01	**0,70**	–0,09	0,01	0,08	0,14	**0,69**
C3: Simţul datoriei	–0,20	–0,04	0,01	0,29	**0,68**	–0,18	0,01	0,06	0,22	**0,79**
C4: Dorinţa de realizare	–0,09	0,23	0,15	–0,13	**0,74**	–0,04	0,15	0,07	0,03	**0,74**
C5: Autodisciplină	–0,33	0,17	–0,08	0,06	**0,75**	–0,39	0,09	–0,04	0,16	**0,72**
C6: Deliberare	–0,23	–0,28	–0,04	0,22	**0,57**	–0,23	–0,11	–0,30	0,27	**0,57**

Sursa: Adaptat după McCrae *et al.* (2008).

Pentru lotul românesc de normare s-a folosit aceeaşi procedură de extracţie ca şi în cazul versiunii americane, prezentată mai sus (extragerea componentelor principale, urmată de o rotaţie Varimax). Soluţia în cinci factori prezentată în tabelul 6.3 cumulează 53% din varianţa datelor,

fiecare factor explicând 14,75%, 12,16%, 9,24%, 8,91%, respectiv 7,93%. După cum se poate observa, faţetele se grupează în mod destul de coerent pe cele cinci domenii. Toate faţetele au saturaţii mari în factorii de care aparţin, dar există totodată câteva faţete care au saturaţii puternice duble, încărcând şi un alt factor decât cel ţintă. De exemplu, faţeta O2 (Estetică) este saturată 0,34 în factorul Deschidere către experienţă şi 0,40 în Extraversiune, putându-se astfel afirma că deschiderea către domeniul estetic este de tip extravert, la fel ca şi deschiderea spre acţiune (O4), care este saturată 0,22 în factorul Deschidere către experienţă şi 0,46 în Extraversiune. Deschiderea spre idei (O5), în schimb, poate fi interpretată ca o deschidere conştiincioasă, fiind saturată 0,26 în Deschiderea către experienţă şi 0,36 în factorul Conştiinciozitate. Mai menţionăm faptul că ordinea de extracţie a factorilor pentru versiunea românească este diferită de cea constatată în studiul american, din perspectiva procentului din varianţă explicat. Astfel, ordinea de extracţie în cazul studiului românesc a fost următoarea: Conştiinciozitate, Nevrotism, Agreabilitate, Extraversiune şi Deschidere către experienţă.

O serie de aspecte interesante privind structura factorială a versiunii româneşti pot fi evidenţiate şi din analiza patternurilor de intercorelaţii constatate între scalele chestionarului, prezentate în anexele manualului românesc (McCrae *et al*., 2008). În primul rând, se constată corelaţii relativ mari în interiorul dimensiunilor. De exemplu, coeficienţii de corelaţie obţinuţi între faţeta N1 (Anxietate) şi faţetele N3 (Depresie), respectiv N4 (Timiditate/Conştiinţă de sine exacerbată) sunt de 0,60, respectiv 0,51. Corelaţia N1 – N4 poate fi explicată la nivel conceptual, timiditatea reflectând un caz special de anxietate, iar corelaţia N1 – N3 este concordantă cu studiile care investighează comorbiditatea anxietate-depresie. Se poate spune că există corelaţii în general negative între faţetele Nevrotismului şi domeniile Extraversiune, Agreabilitate şi Conştiinciozitate, fapt de altfel foarte plauzibil din punct de vedere conceptual. De asemenea, se constată corelaţii ceva mai reduse între faţetele factorului Deschidere către experienţă, ceea ce indică relativa independenţă a acestora. În sfârşit, pot fi constatate o serie de corelaţii existente între faţete aparţinând unor domenii diferite, cum ar fi cazul faţetei A5 (Modestie), care corelează la nivel – 0,25 cu faţeta E3 (Asertivitate), sau al faţetei O3 (Sentimente), care corelează la nivel 0,24 cu faţeta A3 (Altruism).

În literatură există o serie de date disponibile despre structura factorială a inventarului, care provin din studii internaţionale. Ele au utilizat analiza factorială cu rotaţie Procrustes – recomandată de autorii testului (McCrae *et al*., 1996) –, care permite calcularea unor coeficienţi de congruenţă cu structura iniţială, obţinută pe eşantionul american. Astfel, structura factorială a NEO PI-R a fost replicată cu succes în ţări/culturi precum Germania, Anglia, Coreea, Croaţia, Estonia, Franţa, Israel, Islanda, Japonia, Olanda, Norvegia, Filipine, Portugalia, Rusia, Serbia, Italia, China (McCrae şi Costa, 1995; Rolland, 2002; Terraciano, 2003; Wu *et al*., 2008) sau pe eşantioane clinice (Egger *et al*., 2003). Cel mai relevant studiu de acest tip, numit *Personality Profiles of Cultures*, a cuprins 51 de ţări şi mai mult de 11.000 de participanţi. Principala concluzie a studiului

a fost aceea că structurile factoriale sunt reproductibile şi coerente la nivel intercultural, coeficienţii de congruenţă fiind 0,98 pentru factorul N şi 0,97 pentru restul factorilor (E, O, A, C). 94% din numărul total de factori analizaţi la nivel de ţări au atins pragul de congruenţă de 0,85 (McCrae *et al*., 2005).

Rezultatele analizei bazate pe rotaţia Procrustes efectuate asupra factorilor extraşi din datele recoltate de la eşantionul normativ românesc indică o convergenţă de 0,98, 0,96, 0,90, 0,96 şi 0,96 pentru factorii N, E, O, A şi C. Faţeta O6 (Valori) are un coeficient de convergenţă de 0,81, sub valoarea de 0,85 acceptată drept criteriu minimal de convergenţă (McCrae *et al*., 2008).

Validitatea celor cinci factori

Investigarea validităţii celor cinci factori a fost realizată, în principal, din două direcţii, cu toate că acestea sunt cât se poate de inegal reprezentate din perspectiva numărului de investigaţii realizate în cadrul fiecăreia. Astfel, o primă direcţie, care cumulează un număr destul de mare de studii, are în vedere convergenţa domeniilor măsurate de NEO PI-R cu factorii obţinuţi cu ajutorul listelor de adjective de tip *Big Five*, rezultate în urma studiilor lingvistice care au condus la consacrarea acestui model. Dovezile consistente acumulate din această direcţie de investigaţie susţin validitatea modelului factorial al NEO PI-R (McCrae, 1990; Goldberg, 1989; Trapnell şi Wiggins, 1990; Ostendorf, 1990). Cea de-a doua direcţie, mai puţin robustă, din păcate, a urmărit investigarea convergenţei factorilor NEO PI cu modele rezultate din conceptualizări alternative ale modelului cu cinci factori ai personalităţii, mai precis California Q-Set (Block, 1961) şi Inventarul de Personalitate Hogan (Hogan, 1986). Datele existente în această direcţie indică şi ele o bună validitate de construct a NEO PI (Goldberg, 1989; McCrae, Costa şi Busch, 1986).

Validitatea convergentă şi discriminativă a faţetelor

Deoarece demersul de a realiza o sinteză a datelor disponibile din această perspectivă nu este posibil în spaţiul de faţă, ne vom limita la a menţiona că, în general, studiile indică o bună validitate convergentă şi discriminativă a faţetelor, precum şi la câteva studii relevante. Unul dintre acestea a utilizat datele recoltate în cadrul BLSA şi a corelat fiecare faţetă cu 116 scale diferite din 12 inventare distincte. Corelaţiile obţinute în studiu aduc dovezi solide privind validitatea convergentă şi discriminativă a faţetelor (Costa şi McCrae, 1997). O altă cercetare a avut în vedere corelarea faţetelor NEO PI-R cu adjectivele din ACL (Gough şi Heilbrun, 1983). Pentru fiecare faţetă a NEO PI-R au fost identificate câte şapte adjective din listă cu corelaţie mare cu scorul la faţete, mai puţin pentru faţeta O6 (Valori), pentru care au fost găsite doar patru adjective cu corelaţie înaltă. Tiparul acestor corelaţii este suficient de specific pentru ca pe baza lui să poată fi identificate în mod clar faţetele (McCrae şi Costa, 1992). În sfârşit, validitatea convergentă şi discriminativă a inventarului a fost verificată şi pe baza convergenţei cu instrumente de evaluare mai puţin structurate, cum ar fi probele de completare de propoziţii (de exemplu, *The Twenty*

Statements Test – TST, Kuhn şi McPartland, 1954 sau *Washington University Sentence Completion Test* – WUSCT, Loevinger şi Wessler, 1970). Aceste studii indică, de asemenea, o bună validitate de construct a testului (McCrae şi Costa, 1980; McCrae şi Costa, 1988; McCrae *et al*., 2008).

Convergenţa autoevaluărilor cu evaluările realizate de alte persoane

Acest tip de validitate este esenţial pentru orice instrument de autoevaluare, unde există posibilitatea apariţiei unor erori de evaluare, care pot ţine fie de dispoziţii inconştiente ale respondentului, fie de o strategie personală de prezentare, fie de factori contextuali, cum ar fi miza evaluării. Primele date existente în această direcţie au arătat existenţa unei bune convergenţe între autoevaluări şi cele realizate de soţi (McCrae, 1982) sau între autoevaluări şi cele realizate de rude ori prieteni (McCrae şi Costa, 1987). Alte studii raportează, în mod similar, existenţa unor corelaţii semnificative între autoevaluări şi heteroevaluări: de exemplu, Mutén (1991) a raportat corelaţii convingătoare între autoevaluările unor pacienţi şi evaluările realizate de soţii/soţiile acestora.

Două studii realizate de autorii testului prezintă date sistematice în această direcţie (Costa şi McCrae, 1992b; McCrae, 1991), punând în evidenţă existenţa unui acord între evaluatori diferiţi, între autoevaluările şi heteroevaluările realizate de prieteni, precum şi între autoevaluările şi heteroevaluările realizate de soţi. Deşi un număr redus de participanţi au fost evaluaţi pe baza răspunsurilor oferite de evaluatori externi multipli (soţi, prieteni şi rude), s-a constatat existenţa unor corelaţii semnificative între evaluările prietenilor şi cele ale soţilor pentru factorii N (r = 0,54), O (r = 0,44) şi C (r = 0,35) (N = 37, $p < 0,05$).

Adaptarea românească a NEO PI-R a inclus şi un studiu care a verificat convergenţa autoevaluărilor cu heteroevaluările pentru două grupuri de studenţi, în două contexte diferite, în care heteroevaluările au fost realizate de părinţi sau de profesori. Analizele au pus în evidenţă o convergenţă vizibil mai bună între autoevaluări şi evaluările realizate de prieteni, faţă de situaţia în care acestea au fost realizate de părinţi. Dincolo de semnificaţia corelaţiilor pentru validitatea chestionarului, diferenţa constatată în cele două situaţii poate fi explicată parţial prin diferenţele de volum între cele două eşantioane (McCrae *et al*., 2008).

Validitatea de criteriu (predicţia unor criterii)

Capacitatea inventarelor din spectrul NEO de a prezice diferite criterii a fost investigată în multiple studii. Prezentăm în continuare câteva dintre datele relevante în această direcţie, cu menţiunea că o serie de referiri la corelaţiile între scorurile NEO PI-R sunt făcute şi în secţiunea care tratează interpretarea scorurilor. Menţionăm că acest tip de validitate este esenţial din perspectiva utilităţii practice a testului, oferind repere pentru utilizare lui corectă în diferite contexte aplicative. NEO PI-R a fost pus în raport cu o varietate de criterii externe, dintre care enumerăm confortul psihologic, coping-ul şi mecanismele defensive, nevoile şi motivaţiile şi

tipurile jungiene (Costa, Zonderman şi McCrae, 1991; McCrae şi Costa; 1989a, 1991a; Piedmont, McCrae şi Costa, 1991).

Autorii testului au propus un model al confortului psihologic (*well-being*) bazat pe ideea că afectele pozitive sunt legate de factorul E, cele negative de factorul N, iar fericirea individului ar depinde, în mod simultan, de cele două categorii (Costa şi McCrae, 1980). Aceste idei au fost confirmate şi pentru formele R şi S, studiul în cauză sugerând că persoanele cu note ridicate la factorul O sunt deschise la o gamă mai largă de sentimente spre deosebire de persoanele cu scoruri mici la O (Costa şi McCrae, 1984). Un alt studiu a inclus în investigaţie şi domeniile A şi C (McCrae şi Costa, 199l), arătând că şi scorurile înalte la factorii O şi C sunt capabile să prezică confortul psihologic.

În ceea ce priveşte strategiile de coping utilizate, datele existente arată fără echivoc faptul că strategiile de coping sunt influenţate de trăsăturile de personalitate. Astfel, un studiu realizat pe două subeşantioane din ABLSA relevă că unele mecanisme de coping, considerate din punct de vedere teoretic nevrotice sau imature (evadarea în reverie, indecizia, autoacuzarea şi reacţiile ostile), sunt legate în mod semnificativ de scorurile înalte la factorul N (McCrae şi Costa, 1986b).

Un alt studiu derulat pe participanţii la ABLSA (Costa, Zonderman şi McCrae, 1991) a examinat relaţiile dintre cele cinci domenii şi trei chestionare concentrate pe mecanisme defensive (Bond, Gardner, Christian şi Sigal, 1983; Haan, 1965; Ihilevich şi Gleser, 1986). Factorul N este asociat cu reactivitatea psihică, cu îndoiala şi cu tipare de acţiune neadaptative. E este corelat pozitiv cu negarea şi negativ cu îndoiala. O este corelat pozitiv cu mecanismele defensive de tip adaptativ, în timp ce A este corelat negativ cu mecanismele defensive care se concentrează pe distorsionarea imaginii (de exemplu, mimarea superiorităţii) şi este corelat pozitiv cu mecanismele defensive care presupun autosacrificiul. În sfârşit, C este legat pozitiv de centrarea pe problemă şi negativ de „regresie” şi, în general, de tiparele comportamentale dezadaptative.

Scorurile NEO PI-R au fost corelate şi cu instrumente de evaluare construite din perspectiva teoriei motivaţiei a lui Murray (1938). Conform acesteia, trăsăturile de personalitate se dezvoltă ca modalităţi de răspuns la nevoile fundamentale ale persoanei. În practică, există multiple instrumente psihometrice de evaluare care se bazează pe modelul teoretic propus de Murray, mai specific, pe listele sale de nevoi. Printre acestea menţionăm *Personality Research Form – PRF* (Jackson, 1984), *Edwards Personal Preference Schedule – EPPS* (Edwards, 1959), *Adjective Check List – ACL* (Gough şi Heilbrun, 1983), *Nonverbal Personality Questionnaire – NPQ* (Paunonen, Jackson şi Ashton, 2004) sau tehnici proiective, cum ar fi Testul Apercepţiei Tematice – TAT (Murray, 1938). În trei studii distincte, NEO PI a fost corelat cu PRF, EPPS şi ACL (Costa şi McCrae, 1988a; Piedmont, McCrae şi Costa, 1991a, 1992). S-a evidenţiat astfel faptul că scalele NEO PI şi PRF acoperă o varianţă similară din domeniul diferenţelor interindividuale, precum şi domenii similare de evaluare (Costa şi McCrae, 1988a). Deşi Edwards, pe de o parte, şi Gough şi Heilbrun, pe de-altă parte, au utilizat conceptualizări diferite asupra nevoilor descrise de Murray,

tipare corelaţionale similare celui constatat în studiul cu PRF au fost observate şi în corelaţiile NEO PI cu EPPS şi ACL (Piedmont, McCrae şi Costa, 1991, 1992).

Dachowski (1987) a emis ipoteza similitudinii conceptuale între scalele MBTI şi patru dintre cele cinci scale ale NEO PI. Extraversiunea este foarte apropiată între cele două operaţionalizări. Deschiderea către experienţă are o zonă de similitudine conceptuală cu Intuiţia (*vs* Senzaţie). Agreabilitatea este similară cu Sentimentul (*vs* Gândire), iar Conştiinciozitatea cu Judecata (*vs* Percepţie).

Modelul circumplex interpersonal, măsurat cu IAS-R (*Interpersonal Adjective Scale – Revised*, Wiggins, Trapnell şi Phillips, 1988), a fost pus, de asemenea, în relaţie cu scorurile NEO PI. Comparaţia între scorurile IAS-R şi NEO PI pe eşantionul ABLSA a pus în evidenţă un paralelism între cercul interpersonal şi modelul celor cinci factori, în sensul că planul cercului interpersonal este definit prin dimensiunile Extraversiunii şi Agreabilităţii (McCrae şi Costa, 1989), acestea fiind plasate între axele Iubire şi Statut ale modelului interpersonal. Astfel, este posibilă localizarea de principiu a unei persoane pe circumplex, pe baza scorurilor la E şi A.

Alte constructe relevante cu care au fost asociate scorurile NEO PI sunt gândirea divergentă şi creativitatea. Datele din studiul ABLSA indică o relaţie clară între factorul Deschidere către experienţă (O) şi gândirea divergentă, ceea ce nu este cazul pentru niciuna dintre celelalte dimensiuni *Big Five* măsurate. De asemenea, dimensiunea Deschidere către experienţă pare să fie în mod clar relaţionată cu creativitatea, aceasta din urmă nefiind legată de vreo altă dimensiune *Big Five*, la fel ca şi gândirea divergentă.

6.4. Administrarea şi scorarea

6.4.1. Cerinţe pentru utilizatori

Din perspectiva clasificării utilizate pentru multă vreme de APA, NEO PI-R este un instrument de clasă B, adică unul destinat uzului de către persoane care au absolvit un curs de psihometrie la nivel de master şi au urmat un training specializat supervizat. Prin echivalenţă, în România, NEO PI-R este disponibil pentru psihologi şi alte categorii profesionale înrudite (asistenţă socială, psihosociologie, psihopedagogie specială), cu condiţia ca pregătirea profesională a acestora să includă evaluarea psihologică şi psihometria.

Dincolo de cerinţele educaţionale formale, utilizarea corectă a chestionarului necesită înţelegerea modelului *Big Five*, capacitatea de operare cu noţiuni psihometrice, cunoaşterea exactă a semnificaţiei scalelor şi a dovezilor existente privind validitatea. Utilizarea corectă a inventarului necesită nu doar interpretarea fiecărei scale a testului, ci şi capacitatea de a corela două sau mai multe scale şi de a extrage semnificaţiile care apar astfel la convergenţa mai multor

subscale, precum şi capacitatea de a integra în interpretare evaluarea oferită de test cu date provenind şi din alte surse (de exemplu, interviu anamnestic, date comportamentale sau de istoric etc.). În sfârşit, recomandăm un minim de practică supervizată, astfel încât proaspătul utilizator de NEO PI-R să-şi poată valida modul de înţelegere a testului şi scalelor sau de interpretare a rezultatelor.

6.4.2. Administrarea

Administrarea NEO PI-R este un proces simplu, chestionarul prezentându-se ca un caiet care conţine itemii, cu foaie de răspuns dedicată şi instrucţiuni foarte clare. Facem în această direcţie două recomandări de care utilizatorul ar trebui să ţină cont atunci când administrează chestionarul, în vederea creşterii validităţii evaluării. Acestea urmăresc obţinerea unor seturi de răspunsuri neafectate de tendinţele conştiente sau inconştiente la distorsiune pe care le pot manifesta respondenţii. În primul rând, se recomandă o bună responsabilizare din partea respondentului, în sensul înţelegerii obiectivelor evaluării şi al obţinerii unei bune motivaţii pentru evaluare. În al doilea rând, este recomandată asigurarea unei atitudini de tip autodezvăluire (*self-disclosure*) din partea respondentului. Pentru utilizarea în cazul persoanelor cu deficit de vedere sau cu slabe abilităţi de lectură, se poate accepta administrarea NEO PI-R în condiţiile în care itemii sunt citiţi cu voce tare respondenţilor.

De asemenea, este necesar ca spaţiul fizic în care se derulează evaluarea să ofere condiţii decente de iluminat, confort termic şi sonor şi să fie lipsit de stimuli care pot distrage respondenţii. Totodată, este necesar ca respondentul să dispună de un spaţiu de scris (birou, masă etc.), precum şi de un instrument de scris (creion, pix etc.). Dacă respondentul poartă ochelari, este recomandată utilizarea lor pe durata cât se răspunde la chestionar. În sfârşit, facem precizarea că NEO PI-R poate fi administrat atât individual, cât şi mai multor persoane simultan (testări colective).

NEO PI-R poate fi administrat şi în formă computerizată, respectiv on-line. Respondentul primeşte din partea evaluatorului un mesaj-invitaţie pe e-mail, prin care este direcţionat către platforma on-line a editorului testului, i se pun la dispoziţie un nume de utilizator (adresa de e-mail) şi o parolă pentru conectarea la platformă şi accesul la chestionar. După ce respondentul finalizează chestionarul, datele sunt preluate în contul utilizatorului (evaluatorul), care va primi un mesaj de informare pe e-mail. Această modalitate de administrare a NEO PI-R prezintă o serie de avantaje şi necesită precauţii legate de lipsa contactului cu respondentul.

Evaluatorul va trebui să găsească o modalitate de a comunica în prealabil cu respondentul, în vederea asigurării celor menţionate mai sus, în primul paragraf dedicat administrării. Individul va trebui informat despre scopul evaluării, modalitatea de evaluare şi condiţiile de derulare a acesteia. În plus, evaluatorul va trebui să găsească o soluţie pentru gestionarea eventualelor neînţelegeri din partea respondenţilor, în condiţiile lipsei unei comunicări directe. Datele obţinute

din investigarea validităţii evaluărilor psihologice realizate on-line sunt însă încurajatoare şi această modalitate de administrare a testelor capătă o răspândire tot mai mare.

Această modalitate de aplicare a testelor implică aspecte logistice şi legate de accesul la informaţii. Utilizatorul este înregistrat în platforma on-line a editorului de teste, unde dispune de un cont personal şi de o bază de date ataşată acestuia, în care sunt stocate datele respondenţilor. Evaluatorul îşi va accesa contul on-line, autentificându-se cu parola, pentru a face operaţiuni, cum ar fi trimiterea de invitaţii către respondenţi, generarea de profiluri, căutări în baza de date sau descărcarea acesteia într-un sistem informatic local. Asigurarea securităţii datelor stocate în conturile de utilizatori revine editorului, în timp ce cea a datelor digitale descărcate de pe platformă (rapoarte/profiluri, baze de date etc.) revine utilizatorului.

Atragem atenţia asupra a trei aspecte legate de folosirea testelor, relevante pentru cei care lucrează cu ele. În primul rând, această modalitate de utilizare creează economie de timp, prin faptul că specialistul elimină timpul pe care l-ar fi dedicat supravegherii completării inventarului de către persoana testată; de asemenea, astfel se ajunge la scurtarea semnificativă a timpilor de scorare şi generare a profilurilor. În al doilea rând, pentru că scorarea este un proces algoritmizat, sunt eliminate riscurile de eroare în calcularea scorurilor şi în trasarea profilurilor. În sfârşit, această modalitate de utilizare are şi alte facilităţi, precum efectuarea unor analize la nivel de grup, analize comparative sau corelarea rezultatelor testului cu diferite criterii.

6.4.3. Instrucţiunile

Respondentul primeşte un caiet de itemi NEO PI-R, o foaie de răspuns şi un instrument de scris. Instructajul poate fi comunicat respondentului de către evaluator ori acesta din urmă poate citi instrucţiunile de completare de pe prima pagină a caietului cu itemi. Persoana evaluată va trebui să completeze datele sale de identificare în secţiunea dedicată a foii de răspuns. În cazul utilizării Formei R, respondentul va trebui să completeze şi datele de identificare pentru persoana evaluată. Examinatorul trebuie să asigure completarea corectă a informaţiilor de identificare pe foaia de răspuns. După completarea datelor şi comunicarea instructajului, evaluatorul va trebui să gestioneze eventualele nelămuriri sau neînţelegeri din partea persoanei testate.

Deoarece respondentul nu are de îndeplinit o sarcină rezolutivă, NEO PI-R nu prezintă un timp-limită de răspuns. Timpul mediu de răspuns (pentru majoritatea respondenţilor) este de 30-40 de minute. Monitorizarea acestuia este importantă din perspectiva validităţii procesului de evaluare, din moment ce timpii de răspuns foarte scurţi, respectiv foarte lungi sunt indicatori ai răspunsului la întâmplare, respectiv ai distorsiunii pozitive, aşa cum este descris în secţiunea dedicată interpretării.

6.4.4. Scorarea

Verificarea validităţii

Spre deosebire de alte instrumente psihometrice destinate evaluării personalităţii, cum ar fi marile inventare clinice precum MMPI-2 (Butcher *et al*., adaptat de Munteanu, Livinţi, şi Iliescu, 2013) sau MCMI (Millon *et al*., adaptat de David, 2011) sau bine cunoscutul CPI (Gough *et al*., 2006), NEO PI-R nu dispune de mijloace cantitative formale pentru detectarea invalidităţii răspunsurilor date de persoanele evaluate. Ca atare, facem precizarea că asigurarea unei bune motivaţii pentru evaluare şi a unei atitudini de autodezvăluire din partea respondentului sunt critice pentru asigurarea validităţii evaluării, acestea fiind responsabilitatea psihologului. În continuare, prezentăm, pe scurt, procesul de examinare a validităţii răspunsurilor la NEO PI-R.

Înainte de calcularea propriu-zisă a scorurilor, autorii testului recomandă examinarea prealabilă a foii de răspuns din perspectiva aprecierii validităţii răspunsurilor. Primul criteriu al acestei evaluări urmăreşte răspunsurile lipsă, un număr de 41 sau mai mare din totalul de 240 atrăgând după sine imposibilitatea calculării scorurilor.

Cei trei itemi de validitate prezentaţi la finalul administrării oferă câteva informaţii în această direcţie. Itemul A cere respondentului să precizeze dacă a răspuns la toate întrebările sincer şi precis. În principiu, un răspuns de tipul dezacord puternic sau dezacord la acest item atrage după sine invalidarea protocolului, deşi pot exista cazuri în care acest răspuns nu are neapărat semnificaţie de invaliditate. Itemul B cere respondentului să precizeze dacă a răspuns la toate întrebările. Un răspuns negativ oferă evaluatorului posibilitatea de a explora, printr-un dialog cu respondentul, motivaţiile acestor răspunsuri lipsă şi astfel să obţină informaţii suplimentare relevante pentru evaluare. Itemul C solicită respondentului să precizeze dacă a răspuns în spaţiile indicate (potrivite). Un răspuns negativ atrage după sine imposibilitatea de calculare a scorurilor, indicând răspunsul aleatoriu.

Tendinţa spre aprobare (*acquiescence*) trebuie, de asemenea, investigată ca parte a examinării validităţii. Un număr mai mare de 150 de răspunsuri de tip acord şi acord puternic atrage după sine suspiciunea distorsionării rezultatelor, ceea ce este un rezultat foarte puţin frecvent, din moment ce 99% dintre voluntarii participanţi la un studiu au dat mai puţin de 150 de răspunsuri de acord (Costa, McCrae şi Dye, 1991).

Tendinţa spre dezaprobare este, la rândul său, examinată ca parte a investigării validităţii răspunsurilor. În studiul menţionat mai sus, s-a observat faptul că 99% dintre respondenţi au dat mai mult de 50 de răspunsuri de acord şi acord puternic. Astfel, acest scor poate fi considerat critic, valorile mai mici ridicând suspiciunea de distorsionare din perspectiva negării.

Răspunsurile date la întâmplare invalidează, practic, administrarea în cauză, iar procedurile de scorare şi interpretare devin irelevante, deoarece datele culese nu conţin informaţii relevante despre persoana evaluată, cu excepţia faptului că nu s-a implicat în sarcină. Astfel, dacă

respondentul alege varianta dezacord puternic la mai mult de şase itemi consecutiv, varianta dezacord la mai mult de nouă itemi consecutiv, neutru la mai mult de 10 itemi consecutiv, acord la mai mult de 14 itemi consecutiv sau acord puternic la mai mult de nouă itemi consecutiv, protocolul este considerat afectat de răspunsul la întâmplare şi, în consecinţă, nescorabil şi neinterpretabil (Costa, McCrae şi Dye, 1991).

Dincolo de utilizarea acestor modalităţi formale indicate de autorii chestionarului, recomandăm utilizatorilor evaluarea foilor de răspuns şi a profilurilor de scoruri rezultate şi din perspectiva celorlalţi indicatori tipici de validitate pentru chestionarele de personalitate. De exemplu, un indicator relevant pentru răspunsul aleatoriu este timpul foarte scurt de răspuns, insuficient pentru citirea şi înţelegerea adecvată a itemilor. Alţi indicatori relevanţi în acest sens pot fi: prezenţa unor patternuri pe foia de răspuns, un număr mare de răspunsuri lipsă sau obţinerea de scoruri contrastante la scale corelate, de exemplu la faţete diferite ale aceluiaşi domeniu.

Timpul de răspuns foarte lung poate fi un indicator relevant al distorsiunii în sensul dezirabilităţii sociale, respondentul fiind preocupat ca prin răspunsurile date la itemi să creeze o impresie pozitivă despre sine. În mod similar, prezenţa a numeroase corecturi pe foaia de răspuns, scorurile foarte ridicate la scale (peste nota T 70) sau variabilitatea redusă a scorurilor interscale pot indica acelaşi tip de distorsiune.

Tendinţa la distorsiunea negativă (*fake bad*) poate fi suspectată în condiţiile în care scorurile din profil iau valori, în general, sub medie sau dacă se obţin scoruri scăzute la scalele care evaluează stima/imaginea de sine a persoanei.

Calcularea scorurilor

Pentru situaţia de scorare manuală se utilizează foi duble de tip autocopiativ, dintre care cea de deasupra conţine doar răspunsurile date de persoană (foaia de răspuns), iar cea de dedesubt, accesibilă numai după ce foaia de răspuns propriu-zisă este îndepărtată, conţine indicaţiile de calculare a scorurilor, adică modul de cotare pentru fiecare item şi spaţii indicate pentru calcularea scorurilor brute la faţete. Foaia de răspuns NEO PI-R este structurată pe opt coloane, fiecare având câte 30 de rânduri; practic, fiecare linie conţine cei opt itemi aferenţi unei faţete, iar fiecare coloană câte un item din fiecare faţetă (30 în total). Această modalitate de scorare nu este disponibilă pentru versiunea românească a chestionarului.

În cazul scorării electronice nu se utilizează foile de răspuns de tip autocopiativ, ci foi de răspuns simple. Scorarea în această situaţie se va face prin intermediul platformei on-line a editorului testului, mai precis cu ajutorul unui software dedicat. Utilizatorul va trebui să introducă răspunsurile date de persoana evaluată în programul care realizează calculele şi trasarea profilurilor. Această modalitate este cea mai rapidă şi mai puţin vulnerabilă la erori umane, fiind un proces automatizat.

Trasarea profilurilor de scoruri

Deşi pentru versiunea românească a NEO PI-R nu este disponibilă scorarea manuală, care presupune calculul manual şi trasarea manuală a profilului, aceasta este varianta standard de utilizare a chestionarului şi o menţionăm ca atare aici. Formularele de profil furnizează corespondenţa între scorurile brute şi scorurile standardizate (note T) pentru diferite etaloane şi permite ilustrarea vizuală a scorurilor şi a raporturilor existente între acestea în cadrul profilului. În cazul versiunii americane există foi de profil separate pentru Formele S şi R. La Forma S există foi de profil separate pentru adulţi şi pentru adolescenţi, iar la Forma R există foi de profil doar pentru adulţi.

În versiunea românească, sistemul de scorare electronică al editorului realizează automat şi generarea/trasarea profilurilor, precum şi unele dintre analizele implicate în verificarea validităţii răspunsurilor, cum ar fi tendinţa la aprobare sau dezaprobare. Utilizatorul va trebui să selecteze etalonul aplicabil pentru fiecare protocol de evaluare pentru care se generează un profil.

Calcularea scorurilor factoriale

Scorurile agregate la cele cinci domenii de evaluare (N, E, O, A, C) sunt aproximări ale celor cinci factori ideali definiţi de modelul *Big Five*. Totuşi, scorurile la factorii *Big Five* identificaţi prin analiza mai multor instrumente, inclusiv a NEO PI-R, pot prezenta unele avantaje psihometrice faţă de scorurile la cele cinci domenii NEO PI-R şi ca atare calcularea lor poate fi justificată în unele situaţii aplicative. Cum studiile au indicat faptul că faţetele dispun de încărcături factoriale secundare, în calcularea acestor scoruri factoriale este preluat un input informaţional practic din fiecare faţetă, în manieră ponderată. Manualul furnizează indicaţii pentru calcularea acelor scoruri factoriale pentru Formele R şi S (Costa şi McCrae, 1992a; McCrae *et al*., 2008). În cazul versiunii româneşti, serviciul de scorare on-line realizează implicit aceste calcule pentru scorurile factoriale şi le utilizează pentru vizualizarea profilului.

6.5. Interpretarea scorurilor

6.5.1. Strategia de interpretare

În interpretarea scorurilor, utilizatorul va trebui să ţină cont atât de reperele generale definite în literatura de specialitate, cât şi de indicaţiile specifice prezentate de manualul testului. Mai jos, prezentăm considerentele generale privind interpretarea şi prezentăm indicaţiile specifice ale manualului.

Dintr-o perspectivă mai largă, interpretarea scorurilor obţinute la NEO PI-R ar trebui să urmeze o strategie similară cu cea utilizată în general în interpretarea scorurilor la inventarele de

personalitate (Nedelcea şi Ion, 2014), respectând paşii unui proces progresiv, de la general la particular, şi având ca element central o interpretare corelativă. Interpretarea corelativă are în vedere considerarea simultană a mai multor scoruri (a unei configuraţii de scoruri), în vederea înţelegerii semnificaţiei psihologice a acestora. Manualul testului, la fel ca şi studiile care au pus în relaţie scorurile NEO PI-R cu o serie de criterii, oferă numeroase sugestii privind diferite asocieri de scoruri la scale, care dispun de validitate predictivă în raport cu multiple criterii şi pot fi utilizate ca bază în interpretarea corelativă. Un demers progresiv în interpretare are în vedere integrarea treptată, într-o perspectivă unitară asupra persoanei evaluate, a datelor provenite din alte surse, din utilizarea altor metode sau de la evaluatori diferiţi.

Din perspectivă acţională, putem sintetiza paşii parcurşi în procesul de interpretare corelativă a scorurilor NEO PI-R după cum este precizat în continuare, asumând că examinarea validităţii şi calcularea scorurilor au fost realizate în prealabil.

a) Interpretarea scorurilor la scalele individuale, în funcţie de intensitatea acestora. Pentru o bună înţelegere a semnificaţiei scorurilor sunt necesare, pe de o parte, semnificaţia exactă a nivelurilor înalte şi scăzute de scoruri (scoruri mari şi mici) pentru fiecare scală, precum şi cele cinci niveluri de intensitate a scorurilor bazate pe modelul normal de distribuţie.

Facem în acest context precizarea că NEO PI-R este un instrument normativ, în sensul că stabilirea nivelului de intensitate a scorurilor obţinute de persoana evaluată este determinat în baza unui proces de comparare cu un set de norme, mai precis cu media şi abaterea standard constatate în eşantionul de normare. Pentru versiunea românească a inventarului, eşantionul total de normare asigură reprezentativitate pentru populaţia adultă a României, fiind format din 2.200 de persoane, jumătate de gen masculin şi jumătate de gen feminin. Manualul testului furnizează norme atât pentru ambele forme ale inventarului (S şi R), cât şi pentru cele două genuri (masculin şi feminin), existând şi posibilitatea raportării scorurilor brute la eşantionul combinat (masculin + feminin). Manualul prezintă totodată distribuţia eşantionului de normare pe vârste, mediu de proveniență şi zone statistice, în raport cu structura populaţiei României (McCrae *et al*., 2008).

Scorurile standardizate la NEO PI-R sunt exprimate în scoruri T, care sunt distribuite pe curba normală şi au media 50 şi abaterea standard 10. Astfel, un scor mediu este unul plasat în intervalul dintre notele T 40 şi 60, adică media +/– abaterea standard, interval în care găsim aproximativ 68,26% din populaţie. Scorurile înalte, respectiv scăzute, sunt cele care se abat de la medie mai mult decât valoarea unei abateri standard şi mai puţin decât două abateri standard, deci scorurile cuprinse în intervalele 60-70 şi 30-40 (note T). În fiecare dintre cele două intervale de scoruri se plasează aproximativ 13,59% din populaţie. Scorurile extreme (foarte înalte şi foarte scăzute) sunt cele care se abat de la medie cu mai mult de două abateri standard, respectiv scorurile plasate peste valoarea T 70 sau sub valoarea T 30. Întrucât ambele tipuri de scoruri extreme sunt fenomene care se constată cu frecvenţă redusă în cadrul populaţiei (aproximativ 2,27%), prezenţa lor între profiluri indică necesitatea de a realiza investigaţii suplimentare pentru a le înţelege cu exactitate

semnificaţia. De exemplu, un scor T 72 pe domeniul N poate indica prezenţa unei tulburări nevrotice, dar această semnificaţie patologică nu este obligatorie.

Precizăm că scorurile medii sunt mai degrabă lipsite de conţinut informaţional specific, ele semnalând faptul că persoana evaluată este similară cu majoritatea celorlalte persoane din populaţia de referinţă sub raportul dezvoltării/manifestării variabilei investigate. În cazul în care un respondent obţine, de exemplu, un scor T 52 la factorul E, nu se va putea afirma nici orientarea extravertită, nici cea introvertită. La fel, dacă un respondent obţine un scor mediu la factorul N, vom putea afirma că are un nivel mediu sau normal al nevrotismului, că este la fel de stabil sau instabil emoţional ca majoritatea oamenilor, dar nu vom putea identifica dacă persoana este înclinată spre echilibru sau dezechilibru emoţional. În consecinţă, în interpretare ne vom baza în special pe scorurile care se abat de la media populaţiei de referinţă şi care definesc nota de individual a persoanei evaluate.

b) Analiza grupajelor de scale definite de autori, respectiv analiza corelată a scorurilor la faţetele fiecărui factor. Instrumentul principal de lucru în această etapă este emiterea de ipoteze interpretative, ca explicaţii pentru configuraţiile de scoruri constatate.

Putem testa ipotezele interpretative emise analizând modul în care scalele interacţionează una cu alta. Un scor obţinut la o scală poate fi complet înţeles din punctul de vedere al semnificaţiei psihologice numai prin raportare la celelalte scoruri relevante constatate la nivelul grupării. Modul de manifestare a unei trăsături evaluate prin chestionar va fi nuanţat de celelalte trăsături care obţin scoruri relevante. De exemplu, asocierea de scoruri înalte la faţetele N1 – Anxietate şi N3 – Depresie are altă semnificaţie psihologică decât asocierea N1 – Anxietate şi N4 – Timiditate, anxietatea în sine (măsurată de N1) având, probabil, forme diferite de manifestare în cele două cazuri. În prima situaţie vorbim mai degrabă despre o anxietate cu accente depresive, iar în cea de a doua, despre anxietatea socială.

c) Analiza şi interpretarea altor grupări de scoruri, fie ele semnalate de literatura de cercetare, fie pur şi simplu constatate în cadrul profilurilor. Aşa cum arătam mai sus, cercetările din domeniu furnizează o serie de astfel de grupări de scale cu valoare predictivă, o parte dintre ele fiind menţionate pe parcursul acestui capitol.

Pe de altă parte, pot exista configuraţii de scoruri constatate de evaluator în cadrul profilurilor şi considerate de acesta ca fiind potenţial relevante, fără ca o astfel de interpretare să fie neapărat sprijinită prin cercetări. Când interpretarea se face în acest fel, accentul va fi pus pe analiza interacţiunilor dintre scale sau analiza de pattern, însoţită de corelarea cu informaţii din alte surse, ceea ce va permite verificarea sensurilor sau concluziilor identificate în urma evaluării.

d) Elaborarea unor concluzii parţiale privind personalitatea persoanei evaluate, bazate pe interpretarea corelativă a scorurilor şi adoptarea unor decizii privind continuarea procesului de evaluare. Psihologul evaluator poate decide, de exemplu, că este necesară colectarea unor informaţii suplimentare în vederea validării ipotezelor interpretative emise sau, ca un alt exemplu,

să valideze unele concluzii sau ipoteze prin intermediul unui dialog cu persoana evaluată.

Stricto sensu, putem considera că interpretarea scorurilor obţinute la NEO PI-R este epuizată în acest punct. Dar situaţiile reale de evaluare în care se foloseşte exclusiv NEO PI-R sunt rare, la limită inexistente, inventarul fiind, de regulă, parte a unui proces de evaluare mai larg. Ca atare, procesul de interpretare nu se poate opri în acest punct, fiind necesară integrarea informaţiilor recoltate şi a concluziilor desprinse în urma administrării NEO PI-R în ansamblul datelor recoltate în procesul de evaluare, din perspectiva scopului evaluării.

e) Corelarea cu informaţii din alte surse, provenind din utilizarea unor metode diverse, de la evaluatori diferiţi sau din multiple momente, reprezintă o componentă fundamentală a procesului de interpretare a datelor recoltate în procesul de evaluare. Raportarea la scopul şi întrebările fundamentale ale evaluării este o condiţie obligatorie în această etapă, ele direcţionând modalitatea de corelare a informaţiilor recoltate. În acest sens, putem descrie procesul de interpretare ca pe unul de integrare progresivă a informaţiilor colectate în procesul de evaluare, în vederea înţelegerii semnificaţiei psihologice a acestora, din perspectiva scopurilor evaluării.

f) Pot exista situaţii în care, după analiza datelor disponibile, psihologul evaluator conchide că atingerea scopului evaluării nu este posibilă, deoarece nu dispune de suficiente informaţii. Dacă este cazul, el poate decide culegerea unor informaţii suplimentare în completarea celor deja recoltate, aşa încât să fie posibil un răspuns rezonabil de valid la întrebările din evaluare. Acest tip de decizie este responsabilitatea psihologului şi va fi întotdeauna luată contextual, în funcţie de scopul şi miza evaluării.

g) Reinterpretarea rezultatelor obţinute este un pas obligatoriu, din moment ce semnificaţiile psihologice derivate pe baza scorurilor se pot modifica din perspectiva integrării informaţiilor culese din alte surse sau cu ajutorul altor metode. Astfel, semnificaţia scorurilor va trebui revizuită de fiecare dată când în evaluare sunt introduse informaţii noi. De exemplu, un scor foarte înalt la dimensiunea Nevrotism nu implică în mod necesar prezenţa unei tulburări nevrotice, fiind vorba, în principiu, despre o dimensiune a personalităţii normale. Dacă însă persoana evaluată vine cu un istoric de tratament psihiatric, interpretarea scorului trebuie făcută clar din această perspectivă. Acest demers de reinterpretare a rezultatelor are rolul de a asigura reducerea erorii şi creşterea validităţii evaluării.

h) După caz, procesul de interpretare se poate finaliza cu elaborarea de concluzii şi recomandări privind persoana evaluată, precum şi în funcţie de contextul şi scopul pentru care este realizată evaluarea. De exemplu, în cazul selecţiei profesionale, concluziile extrase vor urmări gradul de potrivire dintre caracteristicile persoanei şi specificaţiile postului sau ale rolului profesional. Dacă evaluarea este realizată în scopul dezvoltării persoanei evaluate sau pentru orice alt tip de intervenţie, concluziile şi recomandările vor urmări identificarea potenţialului de dezvoltare, adică a opţiunilor sau a celui mai favorabil traseu de evoluţie în carieră pentru persoana evaluată.

6.5.2. Scalele

Interpretarea corectă a NEO PI-R necesită cunoaşterea cu exactitate a semnificaţiei scorurilor înalte şi scăzute la scale, la fel ca şi în cazul altor scale derivate factorial. Atragem aici atenţia asupra faptului că semnificaţia celor doi poli ai scalelor factoriale (scoruri înalte *vs* scoruri scăzute) este uneori contraintuitivă şi nu poate fi întotdeauna dedusă pe baza opoziţiei sau contrastului semantic. Astfel, dacă un scor scăzut la dimensiunea Extraversiune (E) poate fi interpretat destul de corect în sensul afirmării unei orientări introvertite a persoanei evaluate, lucrurile nu sunt la fel de clare în cazul altor scale, cum ar fi dimensiunea Deschidere către experienţă (O), unde un scor scăzut indică mai degrabă un spirit conservator şi orientarea către valori tradiţionale.

Scorurile la scale sunt interpretate, de preferinţă, prin descrierea caracteristicilor tipice pentru scorurile foarte ridicate sau foarte scăzute (extreme). Cu toate acestea, există destul de puţini indivizi care vor obţine scoruri extreme sau vor prezenta toate caracteristicile descrise de ele. Scorurile individuale vor reprezenta cel mai frecvent grade ale trăsăturilor de personalitate descrise prin scorurile extreme. Un scor mai apropiat de o extremă indică o mai mare probabilitate ca persoana evaluată să fie caracterizată de respectivele trăsături, în timp ce un scor mai apropiat de medie indică cel mai frecvent faptul că persoana evaluată este caracterizată de o nuanţare a trăsăturii evaluate.

Atragem atenţia asupra faptului că nu este indicat ca scorurile la scale să fie interpretate în termeni de tipuri sau categorii, aşa cum mulţi utilizatori ar putea fi tentaţi să procedeze. Scalele reprezintă dimensiuni continue, fiecare scor reprezentând o combinaţie, în proporţii diferite, de caracteristici tipice pentru scorurile foarte înalte şi foarte scăzute. De exemplu, un scor înalt (T = 60, centila 84) pe scala E pune în evidenţă preferinţa către o orientare de tip extravertit şi nu apartenenţa la tipul extravertit.

În continuare, prezentăm scalele NEO PI-R şi semnificaţiile nivelurilor ridicate şi scăzute de scoruri, aşa cum sunt descrise de autorii chestionarului (Costa şi McCrae, 1992).

6.5.3. Cele cinci domenii

Primul pas în interpretarea profilurilor NEO PI-R este examinarea scorurilor la cele cinci domenii mari, pentru a înţelege personalitatea individului evaluat la nivel global.

a) Nevrotismul – N (*Neuroticism*)

Acest factor descrie adaptarea sau stabilitatea emoţională, în opoziţie cu instabilitatea

emoţională sau nevrotismul. Dincolo de specificitatea tulburărilor emoţionale descrise în literatura clinică, numeroase studii au demonstrat că indivizii care au dezvoltat astfel de tulburări aveau, în general, şi caracteristici tipice pentru alte stări patologice (Costa şi McCrae, 1992a). Tendinţa generală de a resimţi afecte negative, precum cele de teamă, tristeţe, jenă, furie, culpabilitate sau dezgust, constituie esenţa factorului N. Scala surprinde însă mai mult decât tendinţa spre emoţii neplăcute: deoarece acestea interferează, de cele mai multe ori, cu capacitatea de adaptare a persoanei, ea surprinde un factor general de vulnerabilitate şi lipsă de rezilienţă. Astfel, persoanele care obţin scoruri înalte prezintă, de regulă, şi tendinţa de a dezvolta idei iraţionale, de a-şi controla mai greu impulsurile şi de a avea dificultăţi în gestionarea stresului. Pacienţii diagnosticaţi cu tulburări din zona Axei 1 a *DSM* au în general scoruri mai mari la N (Eysenck şi Eysenck, 1964). Cu toate acestea, scala măsoară o dimensiune a personalităţii normale, semnificaţia patologică a scorurilor înalte nefiind obligatorie sau implicită. Persoanele care obţin scoruri ridicate la factorul N pot prezenta riscul dezvoltării unor probleme de ordin psihiatric, dar scala nu trebuie considerată o măsură a patologiei emoţionale şi nici un predictor infailibil al acesteia.

Dacă obţin scoruri scăzute la scala N, de regulă sunt stabile emoţional şi dispun de o bună capacitate de autoreglaj emoţional. Sunt în general calme, cu dispoziţii egale, destinse şi capabile să facă faţă stresului într-o manieră constructivă.

b) Extraversiunea – E (*Extraversion*)

Dimensiunea E nu trebuie înţeleasă în sensul tipologiei jungiene Extraversiune – Introversiune (Jung, 1923/1971), ci mai degrabă în sensul orientării către relaţiile sociale, în cazul scorurilor înalte, sau către viaţa internă şi relaţiile private, în cazul scorurilor scăzute.

Persoanele care obţin scoruri înalte sunt sociabile, apreciază oamenii, sunt sigure pe sine, active şi comunicative. Trăiesc cu plăcere interacţiunile sociale, cum ar fi petrecerile, şi au tendinţa de a fi predominant bine dispuse, energice şi optimiste. Scorurile înalte la scala E sunt puternic corelate cu interesul pentru profesiile de tip antreprenorial (Costa, McCrae şi Holland, 1984).

Nu la fel de simplu sunt descrise persoanele care obţin scoruri scăzute, orientarea introvertită fiind lipsită de bogăţia de aspecte diferenţiale caracteristică orientării extravertite. Din această perspectivă, orientarea introvertită trebuie înţeleasă, mai degrabă, ca o lipsă a extraversiunii şi nu ca opusul acesteia. Persoanele introvertite pot fi descrise ca fiind mai degrabă rezervate decât neprietenoase, mai mult independente decât taciturne sau mai degrabă constante şi calculate decât leneşe sau apatice. Ele pot fi considerate şi timide, din moment ce deseori preferă solitudinea şi evită grupurile largi, chiar dacă nu suferă neapărat de anxietate socială. Deşi nu dispun de exuberanţa extravertiţilor, persoanele introvertite nu sunt nici nefericite şi nici pesimiste.

c) Deschiderea către experienţă – O (*Openness to experience*)

Chiar dacă joacă un rol esenţial în dinamica personalităţii, dimensiunea O este mai puţin cunoscută printre psihologi. Fiind definită ca dimensiune intelectuală a personalităţii, reuneşte elemente fundamentale ca imaginaţia activă, sensibilitatea estetică, atenţia acordată propriilor sentimente, preferinţa pentru varietate, curiozitatea intelectuală şi independenţa judecăţilor realizate de persoană.

Persoanele care obţin scoruri înalte sunt curioase şi interesate de ceea ce se întâmplă în universul lor intern şi extern, viaţa lor fiind mai bogată în experienţe. Sunt dispuse şi chiar doritoare să exploreze domenii ideatice noi şi preferă să adopte valori neconvenţionale. Trăiesc mai intens emoţiile, atât cele pozitive, cât şi cele negative, decât persoanele care obţin scoruri scăzute. Numeroşi psihologi consideră deschiderea înaltă ca fiind un indicator de maturitate şi de sănătate mintală. Deschiderea înaltă este legată de unele aspecte ale intelectului, cum ar fi gândirea divergentă, care contribuie la creativitate (McCrae, 1987). În niciun caz însă Deschiderea către experienţă nu poate fi considerată echivalentă cu inteligenţa.

Persoanele care obţin scoruri mici la factorul O au tendinţa de a fi conservatoare şi convenţionale în opinii şi comportament. Preferă situaţiile familiare celor noi, reacţiile lor emoţionale sunt deseori inhibate şi au arii mai restrânse de interese. Deşi au tendinţa de a fi conservatoare pe plan politic şi social, persoanele cu scoruri scăzute nu pot fi considerate ca fiind în mod automat şi autoritare. Un scor scăzut nu implică, în mod necesar, o intoleranţă ostilă sau o agresivitate dominatoare, aspecte care sunt descrise mai degrabă de nivelurile scăzute ale agreabilităţii. De asemenea, un scor scăzut nu poate fi interpretat în sens de dezadaptare sau patologie.

d) Agreabilitatea – A (*Agreeableness*)

La fel ca extraversiunea, agreabilitatea furnizează informaţii despre modalităţile de adaptare socială preferate de persoana evaluată; dacă extraversiunea indică mai degrabă orientarea fundamentală a persoanei către domeniul relaţiilor sociale sau private, agreabilitatea descrie mai degrabă modalitatea de a relaţiona, calitatea contactelor sociale ale persoanei.

Persoana care obţine scoruri înalte este prietenoasă, cooperantă, modestă, altruistă, dispusă să-i ajute pe ceilalţi şi înclinată spre compromis în situaţiile conflictuale interpersonale. Prin contrast, persoana care obţine scoruri scăzute este mai degrabă conflictuală, ostilă, egocentrică, suspicioasă, se îndoieşte de intenţiile celorlalţi şi are o orientare competitivă.

Având o influenţă semnificativă asupra adaptării sociale a persoanei, agreabilitatea este uneori interpretată în mod eronat ca fiind asociată unor atribute valorice de tip virtute, bine sau rău. Scorurile extreme la această scală, indiferent de polul în care sunt plasate, prezintă un anumit tip de risc în ceea ce priveşte sănătatea mintală; astfel, scorurile scăzute sunt asociate cu personalităţi

narcisiste, antisociale sau paranoice, în timp ce scorurile ridicate sunt asociate cu o personalitate dependentă (Costa şi McCrae, 1990). Chiar dacă a fi agreabil facilitează adaptarea şi aprecierea persoanei la nivel social, există şi dezavantaje ale nivelurilor înalte, cum ar fi în situaţiile de competiţie sau luptă. De asemenea, pot fi identificate o serie de avantaje ale nivelurilor scăzute de agreabilitate, cum ar fi capacitatea persoanei de a-şi apăra propriile interese sau gândirea critică.

e) Conştiinciozitatea – C (*Conscientiousness*)

Conştiinciozitatea este o măsură a capacităţii de control asupra propriei persoane, în sensul unui proces activ de planificare, organizare şi executare a sarcinilor, la fel ca şi al unui spirit de autodisciplină şi ordine.

Persoanele cu scoruri înalte la conştiinciozitate sunt reflexive, meticuloase, punctuale, fiabile şi caracterizate de o voinţă puternică. Dacă obţin scoruri scăzute, manifestă mai puţină exactitate în aplicarea principiilor morale, sunt mai nonşalante în urmărirea obiectivelor, mai hedoniste şi mai interesate de sexualitate (McCrae, Costa şi Busch, 1986).

Chiar dacă nivelurile înalte de conştiinciozitate sunt asociate cu performanţa, cum ar fi reuşita şcolară sau profesională, există şi dezavantaje ale acestora, cum ar fi o exigenţă exagerată, nevoia compulsivă de ordine şi curăţenie sau tendinţa de epuizare în muncă. În ceea ce priveşte nivelurile scăzute de conştiinciozitate, chiar dacă în literatură sunt descrise ca fiind mai degrabă predictori nefavorabili pentru performanţă, prezintă la rândul lor avantaje care ţin de capacitatea persoanei de a trăi experienţe plăcute şi, în general, de a se bucura de viaţă.

6.5.4. Faţetele celor cinci domenii

Fiecare dintre cele cinci mari domenii ale personalităţii este măsurat prin intermediul a şase faţete, respectiv scale cu nivel mult mai înalt de specificitate, care furnizează informaţii despre structura internă a domeniilor. Astfel, interpretarea realizată la nivelul faţetelor permite observarea unor diferenţe individuale semnificative în interiorul aceluiaşi factor. Analiza faţetelor permite o înţelegere mai fină a persoanelor sau grupurilor, aspect foarte util în special în situaţiile când scorul obţinut pe un factor se situează la medie. De exemplu, un scor mediu la dimensiunea N poate fi compus din patru faţete cu scor mediu, una cu scor ridicat şi una cu scor scăzut, aceste diferenţe nefiind sesizabile în scorul global pe factor. În continuare, prezentăm pe scurt cele 30 de faţete măsurate de NEO PI-R şi semnificaţiile scorurilor ridicate şi scăzute obţinute la acestea. În această prezentare urmăm îndeaproape, în mod firesc, indicaţiile din manualul tehnic al testului (Costa *et al*., 2008, pp. 47-53).

a) Faţetele Nevrotismului (*Neuroticism*)

N1 – Anxietate *(Anxiety*). Persoanele cu scoruri mari sunt temătoare, nervoase, tensionate şi

neliniştite, cu tendinţa de a manifesta o anxietate difuză, în timp ce persoanele cu scoruri mici sunt mai degrabă calme şi destinse. Scala nu investighează temeri specifice, cum este cazul fobiilor.

N2 – Furie-Ostilitate (*Angry Hostility*). Scorurile mari indică tendinţa de a resimţi cu uşurinţă furie şi emoţii negative, în timp ce scorurile mici indică o persoană amabilă şi rareori furioasă. Exprimarea furiei depinde de nivelul agreabilităţii, persoanele dezagreabile având deseori scoruri ridicate la această scală.

N3 – Depresie (*Depression*). La scoruri ridicate, persoanele au predispoziţie spre autoculpabilizare, tristeţe, sentimente de neputinţă şi descurajare. Dacă au scoruri mici, resimt rareori emoţii din spectrul depresiv, fără a avea neapărat tendinţa de a fi vesele, aspect care ţine de factorul Extraversiune. Scorurile mici pot fi interpretate ca un indicator general al confortului psihologic.

N4 – Timiditate (*Self-consciousness*). Persoanele cu scoruri mari nu se simt confortabil în situaţii sociale, sunt sensibile la felul în care sunt văzute de ceilalţi, au sentimente de inferioritate şi anxietate socială. Dacă au scoruri mici sunt mai puţin perturbate de situaţiile sociale jenante, fără a dispune neapărat de prezenţă socială sau de o uşurinţă de a gestiona situaţiile.

N5 – Impulsivitate (*Impulsiveness*). Persoanele cu scoruri mari au, în general, dorinţe imperioase şi pofte cărora le este adesea dificil să reziste. La scoruri mici, rezistă bine impulsurilor şi tentaţiilor, au toleranţă la frustrare şi capacitatea de a-şi amâna gratificaţiile. Impulsivitatea nu trebuie confundată cu spontaneitatea, asumarea riscurilor sau viteza în luarea deciziilor.

N6 – Vulnerabilitate (*Vulnerability*). În cazul scorurilor înalte, scala evidenţiază vulnerabilitatea la stres şi incapacitatea de a gestiona stresul, fiind însoţite de dependenţă şi sentimente de disperare şi panică în situaţii dificile. Persoanele cu scoruri mici se simt capabile să facă faţă adversităţilor şi au adesea sentimentul încrederii în propriile capacităţi adaptative.

b) Faţetele Extraversiunii (*Extraversion*)

El – Căldură (*Warmth*). Persoanele cu scoruri mari au tendinţa de a fi afectuoase şi prietenoase, sunt iubitoare de oameni şi stabilesc cu uşurinţă relaţii. La scoruri scăzute sunt mai formaliste, rezervate şi distante, fără a le lipsi în mod necesar căldura umană. Căldura este acea faţetă a extraversiunii care se apropie cel mai mult de agreabilitate.

E2 – Spirit gregar (*Gregariousness*). Persoanele gregare (scoruri înalte) apreciază compania celorlalţi şi prezenţa multor persoane în jurul lor. Dacă au scoruri mici, sunt mai degrabă solitare, nu caută şi de multe ori chiar evită stimulările sociale.

E3 – Asertivitate (*Assertiveness*). Persoanele cu scoruri mari la această scală au tendinţa de a fi dominante, energice şi ambiţioase pe plan social, vorbesc fără ezitări şi preiau adesea iniţiativa şi conducerea în grupurile din care fac parte. Cele care au scoruri mici preferă să-i lase pe alţii să vorbească sau să-şi asume iniţiativa şi responsabilitatea pentru deciziile manageriale sau de grup.

E4 – Activism (*Activity*). Un scor ridicat este caracteristic persoanelor cu un ritm de viaţă rapid, viguroase, energice şi care simt nevoia de a acţiona. Dacă au scoruri mici, sunt caracterizate de un ritm mai lent şi preferă o viaţă mai liniştită şi mai puţin alertă, fără a fi neapărat apatice sau leneşe.

E5 – Căutarea senzaţiilor (*Excitement-seeking*). Persoanele cu scoruri mari resimt o nevoie puternică de animaţie şi stimulare, apreciază culorile vii şi mediile zgomotoase, au tendinţa de căutare a senzaţiilor. Persoanele cu scoruri mici nu resimt în prea mare măsură această nevoie de stimulare şi duc o viaţă care multora le-ar putea părea plictisitoare.

E6 – Emoţii pozitive (*Positive emotions*). Persoanele care obţin scoruri mari la această scală râd uşor şi des, sunt vesele şi optimiste, au tendinţa de a trăi bucurie, dragoste şi exaltare. Cele care au scoruri scăzute nu sunt neapărat nefericite, ci doar mai puţin exuberante. Dintre toate faţetele extraversiunii, E6 este cel mai bun predictor al confortului psihologic.

c) Faţetele Deschiderii către experienţă (*Openness*)

Faţetele deschiderii indică domenii ale experienţei umane faţă de care persoana poate manifesta deschidere într-o măsură mai mare sau mai mică.

O1 – Fantezie (*Fantasy*). Persoanele cu scoruri mari au o imaginaţie vie şi activă, evadează în reverii pentru a-şi crea o lume interioară interesantă, îşi dezvoltă imaginarul şi cred că imaginaţia este importantă pentru a avea o viaţă mai bogată şi mai creativă. Persoanele cu scoruri mici sunt mai prozaice şi preferă să se rezume la realitate.

O2 – Estetică (*Aesthetics*). Persoanele cu scoruri mari apreciază arta şi au, în general, o sensibilitate faţă de frumos, fiind emoţionate de poezie, muzică şi atrase de arte. La scoruri mici, sunt mai degrabă insensibile la artă şi frumuseţe sau foarte puţin interesate de acestea.

O3 – Sentimente (*Feelings*). Persoanele cu scoruri mari au o emoţionalitate nuanţată şi profundă, consideră că înţelegerea emoţiilor constituie o parte importantă a vieţii şi resimt o gamă mai largă de stări emoţionale Persoanele cu scoruri mici nu acordă importanţă stărilor emoţionale, afectele lor par a fi ascunse şi deseori imposibil de citit pentru cei din jur şi chiar şi pentru ei înşişi.

O4 – Acţiuni (*Actions*). Scorurile mari indică voinţa afişată de a încerca activităţi diferite, de a vizita locuri noi sau de a gusta mâncăruri necunoscute, preferinţa pentru noutate şi varietate. Persoanele cu scoruri mici consideră schimbările, experimentele şi situaţiile noi ca fiind dificile şi preferă să rămână ancoraţi în ceea ce deja cunosc şi apreciază.

O5 – Idei (*Ideas*). Scorurile înalte indică interes pentru speculaţii şi căutări intelectuale şi totodată deschiderea spre spiritualitate şi spre idei noi şi, uneori neconvenţionale. Persoanele cu scoruri mici au o curiozitate limitată şi, chiar dacă sunt foarte inteligente, au tendinţa de a-şi concentra potenţialul pe domenii bine delimitate, adesea relativ înguste.

O6 – Valori (*Values*). Scorurile înalte indică disponibilitatea de a pune sub lupă valorile

sociale sau pe cele religioase. Scorurile mici indică tendinţa de a accepta autoritatea şi de a respecta tradiţiile, un spirit conservator. Deschiderea către valori poate fi considerată ca fiind opusă dogmatismului.

d) Faţetele Agreabilităţii (*Agreeableness*)

Al – Încredere (*Trust*). Persoanele cu scoruri ridicate au tendinţa de a-i învesti pe ceilalţi cu încredere, de a gândi că interlocutorii şi, în general, cei din jurul lor sunt oneşti şi bine intenţionaţi. Dacă au scoruri mici, tind să fie cinice şi sceptice, pornind de la ideea că ceilalţi pot fi necinstiţi sau periculoşi.

A2 – Onestitate (*Straightforwardness*). Persoanele cu scoruri ridicate sunt deschise şi sincere. Cele cu scoruri mici sunt mai degrabă dispuse să-i manipuleze pe ceilalţi prin flatări, viclenie sau înşelătorie, considerând că astfel de tactici sunt necesare în societate. Scorurile mici nu pot fi interpretate în sens de necinste, nici ca scală de minciună şi nici ca măsură a validităţii testului.

A3 – Altruism (*Altruism*). Persoanele cu scoruri înalte se preocupă activ de binele celorlalţi, manifestă consideraţie pentru cei din jur, preţuire pentru demnitatea umană şi dorinţa de a ajuta. Persoanele care obţin scoruri mici sunt centrate pe ele însele, pe propriile interese şi, cel mai frecvent, nu sunt înclinate să se implice în problemele altora.

A4 – Complianţă (*Compliance*). Persoanele cu scoruri mari au tendinţă spre compromis, de a se supune voinţei celorlalţi, de a-şi inhiba agresivitatea, de a ierta şi uita, fiind docile în multe situaţii de interacţiune sau conflict. La scoruri mici, sunt mai agresive, preferă competiţia şi nu cooperarea, neezitând să-şi manifeste furia atunci când consideră că este necesar.

A5 – Modestie (*Modesty*). Persoanele cu scoruri mari sunt umile şi retrase, fără a le lipsi în mod necesar încrederea în sine sau stima de sine. La scoruri mici, au o imagine pozitivă despre sine şi pot fi percepute ca fiind arogante şi pretenţioase, *in extremis* putând manifesta caracteristici narcisiste.

A6 – Blândeţe (*Tender-mindedness*). Persoanele care obţin scoruri ridicate sunt simpatetice, sensibile la nevoile celorlalţi şi preocupate de aspecte umane. Dacă au scoruri mici, sunt mai dure şi mai puţin înclinate să resimtă milă faţă de cei din jur, având tendinţa de a se considera realiste sau de a susţine faptul că iau decizii raţionale, la rece.

e) Faţetele Conştiinciozităţii (*Conscientiousness*)

C1 – Competenţă (*Competence*). Persoanele cu scoruri mari se consideră pregătite pentru a face faţă provocărilor, capabile şi raţionale. În cazul unor scoruri mici, au opinii deficitare despre propria competenţă, de multe ori considerând că nu sunt bine pregătite sau prea capabile. Competenţa se asociază cu stima de sine şi cu un loc al controlului intern (Costa, McCrae şi Dye, 1991).

C2 – Ordine (*Order*). Persoanele cu scoruri mari sunt organizate, ordonate şi îngrijite, atât pe

plan intern – mintal –, cât şi extern – în mediul în care acţionează. La scoruri mici, au dificultăţi în a se organiza şi se percep ca fiind lipsite de meticulozitate sau organizare. Scorurile extrem de înalte pot indica o tulburare de tip obsesiv-compulsiv.

C3 – Simţul datoriei (*Dutifulness*). Persoanele care obţin scoruri ridicate au un dezvoltat simţ al datoriei, aderă strict la principiile etice şi îşi îndeplinesc scrupulos sarcinile. La scoruri mici, sunt mai dezinvolte şi pot fi puţin responsabile, de multe ori nestatornice, instabile sau cu un sentiment ceva mai vag al responsabilizării faţă de valori sau obligaţii.

C4 – Dorinţa de realizare (*Achievement striving*). Cei cu scoruri ridicate au niveluri înalte de aspiraţie şi muncesc susţinut pentru a-şi atinge scopurile, fiind conştiincioşi şi calculaţi. Persoanele care obţin scoruri mici sunt nonşalante sau chiar leneşe, le lipseşte ambiţia şi pot da impresia că nu au scopuri în viaţă. Scorurile foarte înalte implică vulnerabilitatea de a dezvolta dependenţă de muncă.

C5 – Autodisciplină (*Self-discipline*). Persoanele cu scoruri mari au o capacitate accentuată de a se motiva pentru a duce la bun sfârşit ceea ce au de făcut, în ciuda plictiselii sau a distractorilor. În cazul în care au scoruri mici, sunt caracterizate de tendinţa de a amâna munca şi se pot descuraja uşor; uneori înclină să abandoneze sarcinile, nedând dovadă de perseverenţă. Lipsa autodisciplinei indică un slab control al sinelui.

C6 – Deliberare (*Deliberation*). Persoanele care obţin scoruri ridicate sunt prudente şi calculate, luând decizii în baza unui proces deliberativ grijuliu şi îndelungat; *in extremis* pot fi incapabile să ia decizii. Dacă au scoruri scăzute, sunt precipitate, vorbesc şi acţionează fără a se gândi la consecinţe, în cel mai bun caz fiind spontane şi capabile să ia decizii rapide.

6.5.5. Interpretarea multinivelară

Probabil cel mai important aspect privind interpretarea scorurilor la NEO PI-R este caracterul multinivelar, din perspectiva modelului teoretic asupra personalităţii propus de autorii testului, şi defineşte trei niveluri explicative principale: a) nivelul comportamentelor observabile sau biografia obiectivă a persoanei (nivelul cel mai superficial); b) nivelul adaptărilor caracteristice (având rol determinativ esenţial în raport cu comportamentele); şi c) nivelul tendinţelor bazale ale personalităţii, care dispun, la rândul lor, de o bază biologică (Minulescu, 1997). Relaţia dintre nivelul comportamental observabil şi nivelul trăsăturilor fundamentale ale personalităţii este aşadar una indirectă şi distală (Minulescu, 1997). Implicit, cunoaşterea şi evaluarea acestor trăsături de bază nu se va putea realiza direct, ci intermediat. Astfel, itemii testului pot fi priviţi ca un set standardizat de observaţii la nivel comportamental (biografia obiectivă), prin a căror însumare derivăm concluzii despre adaptările caracteristice preferate de persoană, în procesul de interpretare a scorurilor obţinute la cele 30 faţete. Abia după analiza, înţelegerea şi însumarea acestor forme specifice de valorificare a tendinţelor bazale – adică a scorurilor la faţete –,

devenim capabili, în cadrul proceselor interpretative, să facem inferenţe asupra trăsăturilor de bază în sine, adică a scorurilor globale la cele cinci domenii evaluate.

6.5.6. Feedbackul pentru respondenţi

Standardele etice (APA, 2010) recomandă ca psihologii să nu furnizeze informaţii neinterpretate persoanelor evaluate, cu unele excepţii în practica clinică sau educaţională, şi să ofere feedback persoanelor în urma evaluării, în mod obligatoriu dacă persoana îl solicită. În majoritatea cazurilor, persoanele evaluate apreciază feedbackul, considerându-l benefic. Foaia de rezumat NEO, prezentată sintetic mai jos, a fost creată special pentru a servi acestui scop. Ea este generată şi completată automat în cazul utilizării scorării electronice. Foaia de rezumat conţine descrierea propriu-zisă a scorurilor, a testului (sumară) şi a obiectivului său. Textul tipărit în acest sens pe foaia de rezumat este următorul (Costa şi McCrae, 1992a; McCrae *et al*., 2008):

> Inventarul de personalitate NEO măsoară cinci mari domenii sau dimensiuni ale personalităţii. Răspunsurile pe care le-aţi dat la afirmaţiile despre gândurile, sentimentele şi scopurile dumneavoastră pot fi comparate cu cele ale altor adulţi, pentru a vă descrie personalitatea.
> La fiecare dintre cele cinci domenii sunt oferite în cele ce urmează descrieri pentru diferite scoruri. Descrierile marcate oferă detalii despre dumneavoastră, pe baza răspunsurilor la întrebările inventarului.
> Inventarul NEO măsoară diferenţe între indivizi normali. Nu este un test de inteligenţă sau de abilităţi şi nu e destinat să dea un diagnostic al problemelor de adaptare sau al celor care ţin de sănătatea mintală. Totuşi, menirea sa este aceea de a vă ajuta să vă creaţi o idee despre ceea ce vă face să fiţi unic(ă) în felul dumneavoastră de a gândi, de a simţi şi de a interacţiona cu ceilalţi. Acest rezumat vă oferă o idee generală despre termenii în care ar putea fi descrisă personalitatea dumneavoastră, dar nu reprezintă un raport detaliat. Dacă aţi mai completat acest inventar, este posibil să descoperiţi anumite diferenţe. Totuşi, pentru majoritatea persoanelor, trăsăturile de personalitate au tendinţa de a rămâne stabile în viaţa adultă. Exceptând cazurile în care treceţi prin schimbări majore sau faceţi eforturi deliberate de a vă schimba, acest rezumat ar trebui să fie relativ neschimbat pe parcursul întregii vieţi de adult.

În continuare, prezentăm un exemplu de feedback/foaie de rezumat. Datorită faptului că „ridicat” poate fi interpretat de către respondenţi ca „bun”, formularul de rezumat nu caracterizează scorurile ca fiind ridicate sau scăzute (McCrae *et al*., 2008).

Tabelul 6.5. *Foaia de rezumat NEO*

În comparaţie cu răspunsurile altor persoane, răspunsurile dumneavoastră sugerează că aţi putea fi descris ca:

Sensibil, emotiv şi înclinat spre emoţii negative.	În general calm şi capabil să faceţi faţă stresului, însă uneori resimţiţi sentimente precum mânia, vinovăţia sau tristeţea.	Sigur pe sine, rezistent şi, în general, relaxat, chiar şi în condiţii de stres prelungit.
Extravert, deschis, activ şi entuziast. Preferaţi să vă petreceţi majoritatea timpului în compania celorlalţi.	Moderat în activitate şi în entuziasm. Compania altor persoane vă face plăcere, dar, în acelaşi timp, preţuiţi intimitatea.	Introvert, rezervat şi serios. Preferaţi să fiţi singur sau în compania a doar câtorva prieteni foarte apropiaţi.
Deschis spre noi experienţe, aveţi interese diversificate şi sunteţi foarte imaginativ.	Pragmatic, dar deschis spre noi modalităţi de acţiune. Căutaţi echilibrul dintre vechi şi nou.	Cu picioarele pe pământ, pragmatic, tradiţionalist şi destul de stabil în obiceiuri.
Milos, bine intenţionat şi orientat spre cooperare, spre evitarea conflictelor.	De obicei generos, de încredere şi agreabil, puteţi fi uneori încăpăţânat şi competitiv.	Încăpăţânat, sceptic, orgolios şi competitiv. Aveţi tendinţa de a vă exprima mânia în mod făţiş.
Conştiincios şi bine organizat. Aveţi aspiraţii înalte şi vă străduiţi de fiecare dată să vă îndepliniţi scopurile.	Sunteţi de nădejde şi suficient de bine organizat. În general, aveţi scopuri bine definite, dar vă puteţi detaşa de munca dumneavoastră.	Comod, nu prea bine organizat, uneori delăsător. Preferaţi să nu vă faceţi planuri.

Rezumatul NEO poate fi util în multiple domenii aplicative, cum ar fi cel educaţional, în cercetări sau clinică. Psihologul care utilizează testul este responsabil pentru a decide dacă această formă de a oferi feedback este potrivită pentru persoana evaluată şi contextul particular de evaluare. Mai multe informaţii despre modalităţile de a oferi feedback respondenţilor pot fi consultate în Nedelcea şi Ion (2014).

6.6. Utilizarea şi aplicaţiile

NEO PI-R este un instrument de evaluare a personalităţii care a fost utilizat pe larg atât în cercetarea personalităţii, în special în designuri corelaţionale, cât şi în domeniile aplicate majore ale psihologiei. În continuare, trecem în revistă principalele modalităţi în care inventarul îşi găseşte utilitatea în psihologia clinică, aplicată sau educaţională.

6.6.1. Autoevaluarea *vs* heteroevaluarea

Orice discuţie privind aplicabilitatea inventarului trebuie să pornească, în mod logic, de la considerarea faptului că acesta dispune de două forme, una destinată autoevaluării (S) şi una destinată heteroevaluării (R). Investigaţiile empirice disponibile indică, în primul rând, faptul că între cele două forme există doar un nivel parţial de convergenţă, autoevaluările fiind în general considerate superioare heteroevaluărilor în ceea ce priveşte capacitatea de a prezice criterii independente (Schrauger şi Osberg, 1981). Nivelul de convergenţă, atât între autoevaluări şi heteroevaluări, cât şi între heteroevaluările realizate de observatori diferiţi, depinde într-o măsură semnificativă de nivelul cunoaşterii persoanei-ţintă de către observatorii externi, cele mai bune

heteroevaluări provenind de la persoane apropiate persoanei-ţintă.

Chiar şi în aceste condiţii, utilizatorul va trebui să fie conştient de faptul că, în practică, pot exista contexte semnificative în care utilizarea heteroevaluării este preferabilă autoevaluării, de exemplu atunci când persoana evaluată se află, dintr-un motiv sau altul, în incapacitatea de a răspunde în mod coerent la chestionar sau atunci când există motive întemeiate pentru a suspecta tendinţa de falsificare a răspunsurilor, cum ar fi unele situaţii de evaluare cu miză înaltă pentru persoana evaluată.

În plus, analiza convergenţei dintre autoevaluări şi heteroevaluări se poate dovedi un procedeu foarte util în multe situaţii de evaluare în care scopul este înţelegerea persoanei evaluate, de regulă contexte clinice sau de consiliere. Investigarea suplimentară a zonelor de divergenţă/discrepanţă în profilurile individuale obţinute prin autoevaluare şi heteroevaluare le permite clinicienilor o înţelegere aprofundată a cazului şi de multe ori poate oferi explicaţii pentru dificultăţile de natură interpersonală cu care se confruntă persoana evaluată.

6.6.2. Utilizarea NEO PI-R în context clinic

Inventarul este în mod principal destinat evaluării trăsăturilor personalităţii normale, însă încă de la primele sale forme poate fi utilizat şi în contexte clinice (McCrae şi Costa, 1986a; McCrae şi Costa, 1991b; Costa, 1991).

În majoritatea situaţiilor de consiliere psihologică, utilizarea unui instrument de evaluare ca NEO PI-R poate fi preferabilă utilizării inventarelor clinice consacrate, deoarece, aici, populaţia-ţintă este formată din persoane încadrabile în domeniul larg al normalităţii psihice. Scorurile îi pot permite consilierului înţelegerea preferinţelor sau a tendinţelor relativ stabile ale persoanei, astfel fiind facilitat procesul de consiliere, iar feedbackul oferit persoanei evaluate poate contribui la dezvoltarea personală, prin facilitarea autocunoaşterii şi înţelegerea de sine.

În situaţiile clinice propriu-zise, lucrurile sunt mai nuanţate, evaluarea având în principal un scop diagnostic care, în principiu, se bazează pe inventarierea simptomelor manifestate de persoană şi raportarea acestora la un model nosologic psihiatric, cum ar fi *DSM* sau *ICD*. Dovezile existente indică utilitatea scorurilor la chestionarele din spectrul NEO pentru orientarea diagnosticului clinic sau pentru excluderea unor diagnostice, de exemplu în diagnosticarea tulburărilor de personalitate (Costa şi Widiger, 1994). Chiar dacă NEO se poate dovedi un instrument inadecvat pentru evaluarea anumitor cazuistici clinice, cum ar fi copiii, pacienţii psihotici sau cei aflaţi în stadii avansate de demenţă, el este cu siguranţă un instrument util pentru alte categorii cazuistice, cum ar fi persoanele cu adicţii (Brooner *et al*., 1997), parafilicii (Wise, Fagan, Schmidt, Ponticas şi Costa, 1991), pacienţii din domeniul medicinei comportamentale (Mutén, 1991) sau violatorii (Lehne, 1994). Alte investigaţii au stabilit, de exemplu, că există asocieri semnificative între scorurile la NEO şi cele obţinute la instrumente clinice de referinţă (Mutén, 1991) sau între scorurile obţinute

la factorul Nevrotism şi tulburările descrise în *DSM-III-R* deja diagnosticate (Miller, 1991).

Dincolo de valoarea diagnostică, scorurile NEO pot oferi informaţii relevante pentru procesul terapeutic, cum ar fi selectarea formei de intervenţie adecvate pentru persoană sau înţelegerea zonelor de focalizare pentru intervenţia de tip psihoterapie. Prin dezvoltările propuse în ultima formă a chestionarului, NEO PI-3, menţionate anterior în acest capitol, valoarea sa pentru practica psihoterapeuţilor şi consilierilor a fost în mod semnificativ augmentată.

Profesionistul care realizează evaluarea trebuie să ştie că administrarea NEO PI-R nu poate substitui un proces de evaluare clinică, el putând necesita utilizarea interviului clinic, examinarea stării mintale, a funcţionării neuropsihologice sau chiar analize de laborator.

Scopurile utilizării chestionarelor NEO în contexte clinice

a) *Înţelegerea clientului* este facilitată de evidenţierea preferinţelor emoţionale, interpersonale, experienţiale, atitudinale şi motivaţionale ale acestuia şi este o condiţie esenţială pentru o terapie eficientă. În plus, analiza profilului de scoruri va permite înţelegerea resurselor sau a zonelor de vulnerabilitate personală a clientului, completând astfel o evaluare focalizată pe simptomatologie.

b) *Stabilirea diagnosticului* clinic poate fi de asemenea facilitată de scorurile NEO PI-R, în special în domeniul tulburărilor de personalitate (Costa şi Widiger, 1994; Wiggins şi Pincus, 1989) şi al tulburărilor din spectrul nevrozelor, asociate cu scorurile înalte la factorul Nevrotism (Widiger şi Trull, 1992). În primul rând, scorurile obţinute pot sugera un posibil diagnostic, respectiv pentru a avansa ipoteze diagnostice, care vor trebui ulterior verificate prin investigaţii clinice suplimentare. În cel de-al doilea rând, cunoaşterea trăsăturilor de personalitate poate contribui la înţelegerea şi contextualizarea dificultăţilor manifeste ale clientului.

c) *Anticiparea cursului terapiei* este, de asemenea, posibilă într-o anumită măsură, pe baza scorurilor obţinute de client. Astfel, scorurile scăzute la Nevrotism şi scorurile ridicate la Conştiinciozitate sunt asociate cu o evoluţie mai bună a clienţilor în psihoterapie (Miller, 1991). Agreabilitatea ridicată pare, în mod similar, să faciliteze evoluţia clienţilor în psihoterapie, implicând o mai mare disponibilitate pentru a accepta sugestiile psihoterapeutului, în timp ce scorurile extreme la Agreabilitate indică cel mai adesea evoluţii problematice, fie în sensul dependenţei de terapeut (scoruri foarte mari), fie al rezistenţei şi respingerii tratamentului (scoruri foarte mici).

d) *Stabilirea strategiei optime de intervenţie* poate fi la rândul său ghidată pe baza analizei scorurilor obţinute de client. Chiar dacă orice abordare terapeutică a cazurilor clinice este, în ultimă instanţă, de natură integrativă sau cel puţin eclectică, ea va fi cel mai bine ghidată de înţelegerea naturii problemei clientului, în contextul structurii sale de personalitate. De exemplu, extraversiunea ridicată pare să indice o responsivitate mai bună a pacienţilor depresivi pentru terapiile interpersonale, în defavoarea medicaţiei antidepresive (Shea, 1988). Domeniile

Extraversiune şi Deschiderea către experienţă (O) par să aibă o importanţă particulară în alegerea strategiei optime de intervenţie/a terapiei celei mai potrivite. Astfel, clienţii extravertiţi răspund mai bine la formele de psihoterapie care solicită o verbalizare spontană sau angajarea în interacţiuni interpersonale, în timp ce introvertiţii la formele de psihoterapie directivă. În ceea ce priveşte deschiderea către experienţă, s-a constatat o responsivitate mai bună a clienţilor cu scoruri înalte pentru terapiile mai puţin convenţionale sau abordările bazate pe metaforă şi imaginaţie şi o responsivitate mai bună a clienţilor cu scoruri scăzute pentru intervenţiile centrate pe suport emoţional, sfaturile bazate pe bun-simţ sau biofeedback (Miller, 1991; Qualls şi Sheehan, 1979).

e) *Empatia şi comunicarea terapeut-client* pot fi în mod semnificativ îmbunătăţite de perspectiva internă asupra structurii personalităţii clientului pe care şi-o poate construi clinicianul pe baza scorurilor. Acesta va putea furniza cu mai mare uşurinţă clientului o abordare bazată pe empatie şi înţelegere, care facilitează construcţia şi dezvoltarea alianţei de lucru terapeutic. Pe de altă parte, clientul care se simte înţeles în cadrul relaţiei terapeutice va manifesta o mai mare deschidere şi receptivitate faţă de intervenţia propusă de terapeut.

f) *Feedback şi insight*. Comunicarea către client a rezultatelor obţinute (feedback) poate reprezenta un prim pas foarte important pentru optimizarea înţelegerii de sine a acestuia. Analiza realizată împreună cu clientul a convergenţei şi discrepanţelor între scorurile obţinute prin autoevaluare şi heteroevaluare poate conduce la concluzii interesante. Din această perspectivă, oferirea de feedback clientului poate fi privită ca o parte intrinsecă a procesului de intervenţie în sine şi ca atare o recomandăm specialiştilor din domeniul consilierii şi psihoterapiei.

Utilizarea NEO PI-R în medicina comportamentală şi psihologia sănătăţii

Modelul celor cinci factori poate fi utilizat pentru a avea o mai bună înţelegere a unor concepte vehiculate în psihologia sănătăţii, aparent diversificate, dar suprapuse într-o măsură semnificativă în realitate (Smith şi Williams, 1992), precum şi pentru clarificarea semnificaţiei scorurilor la alte scale care măsoară constructe specifice psihologiei sănătăţii. Un prim exemplu relevant se referă la comportamentul de tip A, pentru care dimensiunile Nevrotism, Agreabilitate şi Conştiinciozitate se pot dovedi predictive (Costa şi McCrae, 1987). Un alt exemplu se referă la capacitatea predictivă a dimensiunii Nevrotism pentru tulburările somatice şi tendinţele ipohondre.

Poate cel mai relevant exemplu din domeniul medicinei comportamentale este cel al Ostilităţii, care pare să fie un bun predictor al bolii coronariene (Costa, Stone, McCrae, Dembroski şi Williams, 1987). Atât studii bazate pe administrarea de chestionare (Barefoot, Dahlstrom şi Williams, 1983), cât şi studii bazate pe interviuri (Dembroski, McDougall, Costa, şi Grandits, 1989) au indicat faptul că ostilitatea este în relaţie directă cu infarctul miocardic, afecţiunile coronariene şi stenoza arterială. Alte studii au pus în evidenţă un aparent paradox, demonstrând că manifestarea furiei şi agresivităţii, concept aparent asociat ostilităţii, nu este corelată sau este corelată negativ cu gravitatea afecţiunii coronariene (Siegman, Dembroski şi Ringel, 1987).

Modelul celor cinci factori poate contribui la soluţionarea acestui paradox prin identificarea a două tipuri de ostilitate: ostilitatea nevrotică, măsurată în special prin faţeta N2, şi ostilitatea antagonistă, măsurată în special prin faţetele factorului Agreabilitate. Ostilitatea de tip antagonic pare să fie cea cu potenţial predictiv, scorurile la factorul Agreabilitate fiind asociate cu interviurile care evaluează ostilitatea ce prezice bolile coronariene (Costa, McCrae şi Dembroski, 1989). Astfel, chiar dacă un scor scăzut la factorul Agreabilitate nu poate fi utilizat în mod direct ca predictor al bolii coronariene, el ar trebui privit în mod cert ca un factor de risc.

Obiceiurile şi atitudinile legate de sănătate definesc un alt domeniu în care constructele de personalitate se pot dovedi predictive. Persoanele cu scor ridicat la Nevrotism sunt mai predispuse la fumat şi mai puţin predispuse să renunţe la fumat (McCrae, Costa şi Bossé, 1978). Conştiinciozitatea înaltă este corelată pozitiv cu obiceiurile bune legate de propria sănătate (Booth-Kewley şi Vickers, 1990, 1994).

6.6.3. Utilizarea NEO PI-R în consilierea vocaţională şi în psihologia muncii şi organizaţională

Personalitatea este un domeniu esenţial pentru evaluările psihologice destinate consilierii vocaţionale, alături de interesele vocaţionale şi aptitudinile cognitive (Iliescu, Minulescu şi Nedelcea, 2005). Este dificil şi, în acelaşi timp, deficitar din punctul de vedere al bunelor practici în consilierea vocaţională ca psihologul să furnizeze recomandări privind cariera în absenţa cunoaşterii obiective a structurii de personalitate a persoanei evaluate.

Utilitatea instrumentelor de evaluare a personalităţii, în general, şi a NEO PI-R, în special, se leagă în acest context, la fel ca şi în cazul domeniului industrial-organizaţional, de capacitatea predictivă a trăsăturilor de personalitate în raport cu performanţa în muncă. Chiar dacă valoarea predictivă a trăsăturilor măsurate prin NEO PI-R pentru performanţa în sarcină poate fi controversată, atunci când performanţa este conceptualizată într-un sens mai extins şi include comportamente civice sau contraproductive, cele cinci domenii şi faţetele lor pot deveni predictori relevanţi (Iliescu, Nedelcea şi Ion, 2015). Cercetările existente în domeniu au adus suficiente dovezi empirice privind capacitatea de predicţie a trăsăturilor de personalitate pentru performanţa în muncă (Barrick şi Mount, 1991; Tett, Jackson şi Rothstein, 1991; Ones, Dilchert, Viswesvaran şi Judge, 2007).

Datorită similitudinilor existente în felul în care evaluarea personalităţii contribuie la aceste două domenii aplicative diferite, ele sunt tratate aici în cadrul aceluiaşi subcapitol. Facem, totodată, precizarea că unele diferenţieri sunt necesare între cele două domenii, la nivelul deciziilor care sunt fundamentate pe baza evaluării personalităţii. Astfel, în contextul consilierii vocaţionale, evaluarea este utilizată pentru a fundamenta recomandările privind cariera viitoare, care sunt furnizate persoanei evaluate şi, implicit, deciziile acesteia de dezvoltare viitoare. Această situaţie

este, într-o mare măsură, asemănătoare cu evaluările din organizaţii ce au ca scop dezvoltarea angajaţilor care urmăresc identificarea nevoilor şi direcţiilor de dezvoltare sau fundamentarea deciziilor de carieră. Situaţiile de selecţie profesională – principala arie în care evaluarea personalităţii este valorificată în context organizaţional – ridică unele probleme specifice, care vor fi menţionate mai jos. În toate aceste situaţii însă, evaluarea urmăreşte nivelul de potrivire între profilurile individuale şi un set de cerinţe şi specificaţii ale unei ocupaţii, profesii sau rol profesional. Mai mult, în toate aceste situaţii, evaluarea personalităţii realizată cu ajutorul NEO PI-R poate fi utilă în sensul nuanţării şi înţelegerii cât mai precise ale altor rezultate obţinute de persoanele evaluate, cum ar fi de exemplu la testele de aptitudini şi, în special, la inventarele de interese vocaţionale.

Trăsăturile de personalitate evaluate prin NEO PI-R şi, în general, domeniile modelului cu cinci factori (în special Extraversiune – E şi Deschidere către experienţă – O) sunt în mod clar legate de interesele vocaţionale (Costa, McCrae şi Holland, 1984). NEO PI-R nu poate substitui evaluarea intereselor vocaţionale în procesele de consiliere şi orientare în carieră, însă informaţiile furnizate de inventar pot oferi date relevante pentru înţelegerea preferinţelor persoanei. De exemplu, persoanele cu niveluri înalte ale O vor alege, de regulă, cariere în domenii deschise spre creativitate şi investigaţie, vor avea interese pentru o varietate mai mare de ocupaţii, pot manifesta dorinţa de a-şi păstra opţiuni alternative sau chiar de a face schimbări majore în carieră, de regulă în zona vârstei de mijloc (McCrae şi Costa, 1985). În cazul factorului Extraversiune (Mount şi Barrick, 1998; Judge şi Erez, 2007), lucrurile par să fie şi mai clare – persoanele extravertite vor avea tendinţa să se adapteze mai bine în contexte de carieră cu expunere socială crescută, în timp de persoanele introvertite vor prefera contextele care presupun muncă solitară sau cu un număr mai redus de contacte interumane.

Alte trăsături evaluate de NEO PI-R, în special domeniile Nevrotism şi Conştiinciozitate, deşi nu sunt relaţionate cu interesele vocaţionale, oferă informaţii predictive în raport cu performanţa în muncă şi adaptarea în organizaţii (Judge, Higgins, Thoreson şi Barrick, 1999). Persoanele nevrotice, de exemplu, vor avea tendinţa generală de a nu simţi satisfacţie şi de a avea o vulnerabilitate relativ ridicată la stres, aspecte care îşi pun în mod relevant amprenta asupra adaptării lor în context organizaţional (Judge şi Erez, 2007). Posturile sau carierele care necesită eforturi susţinute, un spirit de autodisciplină sau niveluri înalte de aspiraţie necesită, de regulă, un nivel înalt al Conştiinciozităţii (Witt, Burke, Barrick şi Mount, 2002), aceasta discriminând, de exemplu, între liderii militari eficienţi şi mai puţin eficienţi (Piedmont, McCrae şi Costa, 1991). Scorurile la factorul Agreabilitate şi la faţetele acestuia, pe de altă parte, oferă informaţii importante despre adaptarea persoanei la echipe şi, în general, la mediile sociale, care condiţionează major performanţa contextuală (Borman şi Motowidlo, 1993; Witt, Burke, Barrick şi Mount, 2002).

NEO PI-R este şi un instrument foarte interesant pentru selecţia de personal, în special datorită

numărului mare de scale şi al posibilităţilor ample de interpretare care rezultă. Cunoscută fiind predilecţia psihologilor români pentru utilizarea testelor de personalitate în selecţia de personal, dar şi riscul de a utiliza în mod abuziv scorurile la scalele de personalitate pentru fundamentarea recomandărilor de selecţie, facem aici câteva precizări necesare pentru utilizarea corectă a NEO PI-R în selecţia de personal.

În primul rând, utilizatorul trebuie să cunoască importanţa reală a personalităţii ca predictor al performanţei (Hough şi Dilchert, 2010; Iliescu *et al.*, 2015) şi să-i acorde, în consecinţă, o pondere adecvată în recomandările de selecţie. Scorurile la inventar nu vor fi utilizate niciodată ca predictori unici, ci în manieră integrată cu alţi predictori mai puternici ai performanţei, cum ar fi aptitudinile cognitive. În al doilea rând, este necesară cunoaşterea configuraţiilor de scoruri relevante pentru diferite ocupaţii sau roluri profesionale, aspect care presupune un proces prealabil de analiză a muncii. În sfârşit, este de amintit relativa vulnerabilitate a NEO PI-R la eventualele tendinţe de falsificare din partea persoanelor evaluate. Distorsiunea pozitivă (*fake good*) este de aşteptat în situaţii de selecţie profesională, datorită mizei pe care o are procesul de selecţie. Utilizatorul va trebui aşadar să asigure o atitudine de onestitate din partea respondentului şi să examineze validitatea protocoalelor prin toate modalităţile disponibile.

6.6.4. Utilizarea NEO PI-R în psihologia educaţională

Dintre domeniile personalităţii investigate cu ajutorul NEO PI-R, Deschiderea către experienţă (O) şi Conştiinciozitatea (C) sunt în mod deosebit relevante pentru domeniul educaţional, deoarece au un rol în performanţa academică şi succesul şcolar (Paunonen şi Ashton, 2001).

O este corelată într-o măsură mai mică cu inteligenţa şi într-o măsură mai mare cu gândirea divergentă, abilitate ce contribuie la abordările de tip creativ (McCrae, 1987). O este corelată cu Realizarea prin independenţă (Gough, 1987), care este un predictor clar al rezultatelor academice (McCrae, Costa şi Piedmont, 1993). Studenţii conştiincioşi sunt organizaţi, determinaţi şi perseverenţi, dovezile existente sugerând că aceste trăsături sunt asociate cu obţinerea unor rezultate academice mai bune (Digman şi Takemoto-Chock, 1981). C este corelată cu Realizarea prin conformism (Gough, 1987), care este un bun predictor al performanţei şcolare până la liceu în sistemele educaţionale clasice. Indivizii conştiincioşi se consideră pe sine şi, totodată, sunt percepuţi şi de către ceilalţi ca fiind mai inteligenţi (McCrae, 1987). Scorurile la C pot complementa datele provenite din evaluarea aptitudinilor în predicţia succesului şcolar şi academic.

Bibliografie

American Psychological Association (2010). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. http://www.apa.org/ethics/code/principles.pdf.

Baker, S.R., & Victor, J.B. (2003, august). *Adolescent self-reports of personality and temperament: NEO-PI-R and TPQ*. Paper presented at the XIth European Conference on Developmental Psychology, Milan, Italy.

Barefoot, J.C., Dahlstrom, W.G., & Williams, R.B., Jr. (1983). Hostility, CHD incidence and total mortality: A 25-year follow-up study of 255 physicians. *Psychosomatic Medicine*, *45*, 59-63.

Barrick, M.R, & Mount, M.K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, *44*, 1-26.

Bell, B., Rose, C.L., & Damon, A. (1972). The normative aging study: An interdisciplinary and longitudinal study of health and aging. *International Journal of Aging and Human Development*, *3*, 5-17.

Block, J. (1961). *The Q-sort method in personality assessment and psychiatric research*. Springfield: Charles C. Thomas.

Bond, M., Gardner, S.T., Christian, J., & Sigal, J.J. (1983). Empirical study of self-rated defense styles. *Archives of General Psychiatry*, *40*, 333-338.

Booth-Kewley, S., & Vickers, R.R., Jr. (1990). *Personality and health behavior; A lifestyle approach*. Unpublished manuscript, Navy Personnel Research and Development Center, San Diego, CA.

Booth-Kewley, S., & Vickers, R.R. (1994). Associations between major domains of personality and health behaviour. *Journal of Personality*, *62*, 281-298.

Borman, W.C., & Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. În N. Schmitt & W.C. Borman (eds.). *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.

Brooner R.K., King V.L., Kidorf M., Schmidt C.W., & Bigelow G.E. (1997). Psychiatric and substance use comorbidity in treatment-seeking opioid abusers. *Archives of General Psychiatry*, *54*, 71-80.

Costa, P.T., Jr. (1991). Clinical use of the five-factor model: An introduction. *Journal of Personality Assessment*, *57*, 393-398.

Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1976). Age differences in personality structure: A cluster analytic approach. *Journal of Gerontology*, *31*, 564-570.

Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1978). Objective personality assessment. În M. Storandt, I.C. Siegler & M.F. Elias (eds.), *The clinical psychology of aging* (pp.119-143). New York: Plenum.

Costa. P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, *38*, 668-678.

Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1984). Personality as a lifelong determinant of well-being. În C. Malatesta & C. Izard (eds.), *Affective processes in adult development and aging* (pp. 141-157). Beverly Hills, CA: Sage.

Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa: Psychological Assessment Resources.

Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1987). Personality assessment in psychosomatic medicine: Value of a trait taxonomy. În G.A. Fava & T.N. Wise (eds.), *Advances in psychosomatic medicine: Vol. 17. Research paradigms in psychosomatic medicine* (pp. 71-82). Basel: Karger.

Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1988a). From catalog to classification: Murray's needs and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, *55*, 258-265.

Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1988b). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*, 853-863.

Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1989). *The NEO-PI/NEO-FFI manual supplement*. Odessa: Psychological Assessment Resources.

Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1990). Personality disorders and the five-factor model of personality. *Journal of Personality Disorders*, *4*, 362-371.

Costa, P.T. Jr., & McCrae, R.R. (1992a). *Revised NEO Personality Inventory (NEOPI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa: Psychological Assessment Resources.

Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1992b). *Trait psychology comes of age*. În T.B. Sonderegger (ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Psychology and Aging*. Lincoln: University of Nebraska Press.

Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1997). Longitudinal stability of adult personality. În R. Hogan, J. A. Johnson & S.R. Briggs (eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 269-290). San Diego: Academic Press.

Costa, P.T., Jr., & Widiger, T.A. (eds.) (1994). *Personality disorders and the five-factor model of personality*. Washington: American Psychological Association.

Costa, P.T., Jr., McCrae, R.R.. & Dembroski, T.M. (1989). Agreeableness vs. antagonism: Explication of a potential risk factor for CHD. În A. Siegman & T.M. Dembroski (eds.), *In search of coronary-prone behavior: Beyond Type A,* (pp. 41-63). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.

Costa, P.T., Jr., McCrae, R.R., & Dye, D.A. (1991). Facet scales for Agreeableness and Conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, *12*, 887-898.

Costa, P.T., Jr., McCrae, R.R., & Holland, J.L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology*, *69*, 390-400.

Costa, P.T., Jr., Zonderman, A.B., & McCrae, R.R. (1991). *Personality, defense, coping, and adaptation in older adulthood*. În E.M. Cummings, A.L. Greene & K.H. Karraker (eds.), *Life-span developmental psychology: Perspectives on stress and coping* (pp. 277-293). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.

Costa, P.T., Jr., Stone, S.V., McCrae, R.R., Dembroski, T.M., & Williams, R.B., Jr. (1987). Hostility, agreeableness-antagonism, and coronary heart disease. *Holistic Medicine*, *2*, 161-167,

Dachowski, M. McC. (1987). A convergence of the tender-minded and the tough-minded? *American Psychologist*, *42*, 886-887.

De Fruyt, F., Mervielde, I., Hoekstra, H.A., & Rolland, J.P. (2000). Assessing adolescents' personality with the NEO PI-R. *Assessment*, *7*, 329-345.

Dembroski., T.M., MacDougall, J.M., Costa, P.T., Jr., & Grandits, G. (1989). Components of hostility as predictors of sudden death and myocardial infarction in the Multiple Risk Factor Intervention Trial. *Psychosomatic Medicine*, *51*, 514-522.

Digman, J.M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, *41*, 417-440.

Digman, J.M., & Takemoto-Chock, N.K. (1981). Factors in the natural language of personality: Re-analysis, comparison, an interpretation of six major studies. *Multivariate Behavioral Research*, *16*, 149-170.

Edwards, A.L. (1959). *Edwards personal preference schedule manual*. New York: The Psychological Corporation.

Egger, J.I.M., De Mey, H.R.A., Derksen, J.J.L., & Staak, van der, C.P.F. (2003). Cross-cultural replication of the Five Factor Model and comparison of the NEO-PI-R and MMPI-2 PSY-5 scales in a Dutch psychiatric sample. *Psychological Assessment*, *15*, 81-88.

Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1964). *Manual of the Eysenck Personality Inventory*. Londra: University Press.

Fagan, P.J., Wise.T.N., Schmidt, C.W., Ponticas, Y., Marshall, R.D., & Costa, P.T., Jr. (1991). A comparison of five-factor personality dimensions in males with sexual dysfunction and males with paraphilia. *Journal of Personality Assessment*, *57*, 434-448.

Goldberg, L.R. (1989, mai). *Standard markers of the Big Five factor structure*. Paper presented at the First International Workshop on Personality Language, Groningen, The Netherlands.

Goldberg, L.R. (1990). An alternative „Description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, *59*, 1216-1229.

Goldberg, L.R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure, *Psychological Assessment*, *4*, 26-42.

Gough, H.G. (1987). *California Psychological inventory administrator's guide*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Gough, H.G., & Heilbrun, A.B., Jr. (1983). *Adjective Check List manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Gough, H., Pitariu, H., Iliescu, D., Tureanu, V., & Peleaşă, C. (2006). *Inventarul Psihologic California: Monografie* (A CPI monography). Bucureşti: PsihoCover.

Haan, N. (1965). Coping and defense mechanisms related to personality inventories. *Journal of Consulting Psychology*, *29*, 373-378.

Hogan, R. (1986). *Hogan Personality Inventory manual*. Minneapolis: National Computer Systems.

Hough, L., & Dilchert, S. (2010). Personality: Its measurement and validity for employee selection. În J.L. Farr & N.T. Tippins (eds.), *Handbook of Employee Selection* (pp. 299-319). New York: Routledge.

Ihilevich, D., & Gleser, G.C. (1986). *Defense mechanisms: Their classification, correlates, and measurement with the Defense Mechanism Inventory*. Owosso: DMI Associates.

Iliescu, D., Minulescu, M., & Nedelcea, C. (2005). *Chestionare nonverbale de personalitate. NPQ – Nonverbal Personality Questionnaire şi FF NPQ – Five Factor Nonverbal Personality Questionnaire* (manual tehnic şi interpretativ). Bucureşti: Psiho Cover.

Iliescu, D., Nedelcea, C., & Ion, A.G. (2015). Evaluarea psihologică în context organizaţional. În I.D. Ciorbea (coord.), *Evaluarea psihologică aplicată*. Bucureşti: Editura Trei.

Institutul Naţional de Statistică (2011). *Recensământul populaţiei şi al locuinţelor*. http://www.recensamantromania.ro.

International Test Commission (2005). *ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests*. http://www.intestcom.org/files/guideline_test_adaptation.pdf.

Jackson, D.N. (1984). *Personality Research Form manual* (ed. a III-a). Port Huron: Research Psychologists Press.

Judge, T.A., & Erez, A. (2007). Interaction and intersection: The constellation of emotional stability and extraversion in predicting performance. *Personnel Psychology*, *60*, 571-594.

Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoreson, C.J., & Barrick, M.R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, *52*, 621-652.

Jung, C.G. (1923/1971). *Psychological types* (H.G. Baynes Translation, revised by R.F.C. Hull). Princeton: Princeton University Press.

Kuhn, M.H., & McPartland, T.S. (1954). An empirical investigation of self-attitudes. *American Sociological Review*, *19*, 68-76.

Lehne, G.K. (1994). *The NEO-PI and MCMI in the forensic evaluation of sex offenders*. În P.T. Costa, Jr. & T.A. Widiger (eds.), *Personality disorders and the five-factor model of personality* (pp. 269-282). Washington: American Psychological Association.

Loevinger, J., & Wessler, K. (1970). *Measuring ego development I: Construction and use of a*

sentence completion test. San Francisco: Jossey-Bass.

McCrae, R.R. (1982). Consensual validation of personality traits: Evidence from self-reports and ratings. *Journal of Personality and Social Psychology*, *43*, 293-303.

McCrae, R.R. (1987). Creativity, divergent thinking, and openness to experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, *52*, 1258-1265.

McCrae, R.R. (1990). Traits and trait names: How well is Openness represented in natural languages? *European Journal of Personality*, *4*, 119-129.

McCrae, R.R. (1991, august). *The counterpoint of personality assessment: Self-reports and ratings*. Invited address presented at the meeting of the American Psychological Association, San Francisco.

McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1980). Openness to experience and ego level in Loevinger's sentence completion test: Dispositional contributions to developmental models of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, *39*, 1179-1190.

McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1983). Joint factors in self-reports and ratings: Neuroticism, extraversion, and openness to experience. *Personality and Individual Differences*, *4*, 245-255.

McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1985). Openness to experience. În R. Hogan & W.H. Jones (eds.), *Perspectives in personality* (vol. 1, pp. 145-172). Greenwich: JAI Press.

McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1986a). Clinical assessment can benefit from recent advances in personality psychology. *American Psychologist*, *41*, 1001-1010.

McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1986b). Personality, coping, and coping effectiveness in an adult sample. *Journal of Personality*, *54*, 385-405.

McCrae, R.R., & Costa, P. ., Jr. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, *52*, 81-90.

McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1988). Age, personality, and the spontaneous self-concept. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, *43*, 177-185.

McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1989). The structure of interpersonal traits: Wiggins's circumplex and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, *56*, 586-595.

McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1991a). Adding Liebe und arbeit: The full five-factor model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *17*, 227-232.

McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1991b). The NEO Personality Inventory: Using the five-factor model in counseling. *Journal of Counseling and Development*, *69*, 367-376.

McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1992). Discriminant validity of NEO PI-R facet scales. *Educational and Psychological Measurement*, *52*, 229-237.

McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1995).Trait explanations in personality psychology. *European Journal of Personality*, *9*, 231-252.

McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and Individual Differences*, *36*, 587-596.

McCrae, R.R., & John, O.P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, *60*, 175-215.

McCrae, R.R., Costa, P.T., Jr., & Bossé, R. (1978). Anxiety, extraversion, and smoking. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, *17*, 269-273.

McCrae, R.R., Costa, P.T., Jr., & Busch, C.M. (1986). Evaluating comprehensiveness in personality systems: The California Q-Set and the five-factor model. *Journal of Personality*, *54*, 430-446.

McCrae, R.R., Costa, P.T., & Martin T.A. (2005). The NEO-PI-3: A more readable revised NEO personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, *84*, 261-270.

McCrae, R.R., Costa, P.T., Jr., & Piedmont, R.L. (1993). Folk concepts, natural language, and psychological constructs: The California Psychological Inventory and the five-factor model. *Journal of Personality*, *61*, 1-26.

McCrae, R.R., Zonderman, A.B., Costa, P.T., Jr, Bond, M.H., & Paunonen, S.V. (1996). Evaluating replicability of factors in the Revised NEO Personality Inventory: Confirmatory factor analysis versus Procrustes rotation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *70*, 552-559.

McCrae, R.R., Costa, P.T., Jr., Iliescu, D., Minulescu, M., Nedelcea, C., & Ispas, D. (2008). *NEO PI-R. Manual tehnic*. Cluj Napoca: Sinapsis.

McCrae, R.R., Costa, P.T., Jr, Terracciano, A., Parker, W.D., Mills, C.J., De Fruyt, F., & Mervielde, I. (2002). Personality trait development from age 12 to age 18: Longitudinal, cross-sectional, and cross-cultural analyses. *Journal of Personality and Social Psychology*, *83*, 1456-1468.

McCrae R.R., Terracciano, A., & 79 Members of the Personality Profiles of Cultures Project. (2005). Personality Profiles of Cultures: Aggregate Personality Traits. *Journal of Personality and Social Psychology*, *89*, 407-425.

Miller, T. (1991). The psychotherapeutic utility of the five-factor model of personality: A clinician's experience. *Journal of Personality Assessment*, *57*, 415-433.

Millon, T., Millon, C.M., Davis, R., Grossman, S., adaptat de David, D. (coord.) (2011). *Millon Clinical Multiaxial Inventory III (Inventarul clinic multiaxial Millon)*. Cluj Napoca: Sinapsis.

Minulescu, M. (1997). *Chestionarele de personalitate în evaluarea psihologică*. Bucureşti: Garell.

Mount, M.K., Barrick, M.R., & Stewart, G.L. (1998). Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, *11*, 145-165.

Murray, H.A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford Press.

Muten, E. (1991). Self-reports, spouse ratings, and psychophysiological assessment in a behavioral medicine program: An application of the five-factor model. *Journal of Personality Assessment*, *57*, 449-464.

Nedelcea, C., & Ion, A. (2014). *Evaluare psihologică. Introducere în evaluarea psihologică. Evaluarea psihologică a personalităţii*. Craiova: Stech.

Ones, D.S., Dilchert, S., Viswesvaran, C., & Judge, T.A. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, *60*, 995-1027.

Ostendorf, F. (1990). *Sprache und personlichkeitsstruktur: Zur Validität des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit*. Regensburg: S. Roderer Verlag.

Paunonen, S.V., & Ashton, M.C. (2001). Big Five predictors of academic achievement. *Journal of Research in Personality*, *35*, 78-90.

Paunonen, S.V., Jackson, D.N., & Ashton, M.C. (2004). *NPQ manual. Nonverbal Personality Questionnaire and Five-Factor Nonverbal Personality Questionnaire*. Port Huron: Sigma Assessment Systems.

Piedmont, R.L., McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1991). Adjective Check List scales and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, *60*, 630-637.

Piedmont, R.L., McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1992). An assessment of the Edwards Personal Preference Schedule from the perspective of the five-factor model. *Journal of Personality Assessment*, *58*, 67-78.

Qualls, P.J., & Sheehan, P.W. (1979). Capacity for absorption and relaxation during electromyograph biofeedback and no-feedback conditions. *Journal of Abnormal Psychology*, *88*, 652-662.

Rolland, J.P. (2002). Cross-cultural generalizability of the Five Factor Model of Personality. În R.R. McCrae & J. Allik (eds.). *The Five Factor Model of personality across culture* (pp. 5-29). New York: Springer.

Schrauger, J.S., & Osberg, T.M. (1981). The relative accuracy of self-predictions and judgments by others in psychological assessment. *Psychological Bulletin*, *90*, 322-351.

Shea, M.T. (1988, august). *Interpersonal styles and short-term psychotherapy for depression*. Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, Atlanta, GA.

Shock, N.W., Greulich, R.C., Andres, R., Arenberg, D., Costa, P.T., Jr., Lakatta, E.G., & Tobin, J.D. (1984). *Normal human aging: The Baltimore Longitudinal Study of Aging* (NIH Publication No. 84-2450). Bethesda: National Institutes of Health.

Siegman, A.W., Dembroski, T.M., & Ringel, N. (1987). Components of hostility and the severity of coronary artery disease. *Psychosomatic Medicine*, *49*, 127-135.

Smith, T,W., & Williams, P.G. (1992). Personality and health: Advantages and limitations of the five-factor model. *Journal of Personality*, *60*, 395-423.

Terracciano, A. (2003). The Italian version of the NEO PI-R: conceptual and empirical support for the use of targeted rotation. *Personality and Individual Differences*, *35*, 1859-1872.

Tett, R.P., Jackson, D.N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, *44*, 703-742.

Trapnell, P.D., & Wiggins, J.S. (1990). Extension of the Interpersonal Adjective Scales to include the Big Five dimensions of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, *59*,

781-790.

Urbina, S. (2004). *Essentials of psychological testing*. Hoboken: John Wiley & Sons.

Widiger, T.A., & Trull, T.J. (1992). Personality and psychopathology: An application of the five-factor model. *Journal of Personality*, *60*, 363-393.

Wiggins, J.S., & Pincus, A.L. (1989). Conceptions of personality disorders and dimensions of personality. *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *1*, 305-316.

Wiggins, J.S., Trapnell, P., & Phillips, N. (1988). Psychometric and geometric characteristics of the Revised Interpersonal Adjective Scales (IAS-R). *Multivariate Behavioral Research*, *23*, 119-134.

Wise, T.N., Fagan, P.J., Schmidt, C.W., Ponticas, Y., & Costa, P.T., Jr. (1991). Personality and sexual functioning of transvestitic fetishists and other paraphilics. *Journal of Nervous and Mental Diseases*, *179*, 694-698.

Witt, L.A. Burke, L.A., Barrick, M.R., & Mount, M.K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 161-169.

Wu, K., Lindsted, K.D, Tsai, S-Y., & Lee, J.W. (2008). Chinese NEO-PI-R in Taiwanese adolescents. *Personality and Individual Differences*, *44*, 656-667.

Capitolul 7

Inventarul NEO în Cinci Factori (NEO FFI)

Andrei Ion

Inventarul NEO în Cinci Factori (*NEO Five Factor Inventory*, NEO FFI) este unul dintre cele mai populare instrumente de evaluare a personalităţii, fiind dezvoltat în cadrul paradigmei celor cinci mari factori de personalitate (*Big Five*). Varianta revizuită a chestionarului surprinde cei cinci factori ai personalităţii: Nevrotism, Extraversiune, Deschidere, Agreabilitate şi Conştiinciozitate. NEO FFI este forma scurtă a chestionarului canonic al modelului în cinci factori, NEO PI-R.

NEO FFI a fost tradus şi adaptat în peste 30 de culturi. Popularitatea acestui instrument este explicată şi de timpul extrem de redus necesar completării, NEO FFI având doar 60 de itemi. Astfel, el devine util în special în contextele de evaluare în care este necesară obţinerea rapidă a unor informaţii generale despre preferinţele persoanelor în domeniul gestionării emoţiilor, al stilurilor de interacţiune, atitudinale şi motivaţionale. Chestionarul utilizează o scală de răspuns în cinci trepte.

NEO FFI este un inventar construit pentru a surprinde preferinţele normale de personalitate ale adulţilor şi adolescenţilor şi poate fi utilizat eficient în diferite arii ale psihologiei aplicate, cum ar fi psihologia educaţională, selecţia de personal sau psihologia sănătăţii. Fiind un instrument care oferă o estimare fidelă şi validă a dimensiunilor modelului *Big Five*, NEO FFI poate fi utilizat pentru a fundamenta decizii şi recomandări, pentru a oferi un feedback individualizat care să permită înţelegerea preferinţelor personale sau pentru selectarea intervenţiilor psihologice compatibile cu preferinţele individuale ale clienţilor.

7.1. Introducere

Modelul celor cinci mari factori (*Five Factor Model*) reprezintă una dintre cele mai populare abordări structurale şi de măsurare a personalităţii. Deşi primele studii în cadrul cărora au fost identificate structuri de personalitate în cinci factori s-au derulat încă din perioada 1960-1970 (de exemplu, Norman, 1963; Tupes şi Christal, 1961), modelul în cinci factori a devenit foarte popular la începutul anilor 1990. În această perioadă, numărul studiilor independente ale căror rezultate au susţinut existenţa acestei structuri a crescut considerabil. Astfel, modelul *Big Five* a ocupat un loc central în cercetarea modernă a personalităţii, iar în final până şi cei mai înverşunaţi oponenţi ai

săi au recunoscut rolul lui central (Block, 2010).

Validitatea modelului a fost investigată într-o multitudine de contexte şi culturi. De exemplu, o serie de cercetări transculturale de amploare au identificat în diverse culturi structuri de personalitate similare cu cele specifice modelului în cinci factori (McCrae, 2002; McCrae, Terracciano *et al*., 2005; Schmitt *et al*., 2007). Întrucât modelul în cinci factori s-a dovedit a fi replicabil în cadrul unor populaţii diverse, au existat autori care l-au considerat ca fiind o operaţionalizare universală a personalităţii. Acest model este susţinut nu doar de rezultatele studiilor interculturale, ci şi de cele derulate în domeniul biologiei, respectiv al geneticii comportamentale (Bouchard şi Loehlin, 2001; Yamagata *et al*., 2006). Structuri de personalitate în cinci factori au fost observate şi la specii neumane, în cercetări din domeniul psihologiei animalelor (King şi Figueredo, 1997).

Acest model a contribuit semnificativ la revigorarea domeniului trăsăturilor în psihologie, fiind de departe cel mai intens studiat în domeniul psihologiei personalităţii. Modelul în cinci factori a fost identificat ca fiind util în diferite arii ale psihologiei, cum ar fi selecţia personalului, psihologia militară, psihologia educaţională sau consilierea şi psihoterapia.

Acest model conţine următoarele componente: Extraversiunea, definită ca orientare spre interacţiuni sociale, propensiunea de a fi în centrul atenţiei celorlalţi, siguranţă de sine şi energie manifestată în contexte sociale; Nevrotismul, definit ca tendinţa de a resimţi frecvent afecte negative (teamă, jenă, tristeţe sau furie); Deschiderea către experienţă, definită prin elemente precum imaginaţie bogată, orientare estetică, curiozitate în plan cognitiv, dar şi în domeniul experienţelor; Agreabilitatea, definită ca orientare interpersonală altruistă, lipsa egocentrismului şi a suspiciunii, orientare spre colaborare şi spre a oferi susţinere şi ajutor; şi Conştiinciozitatea, definită ca fiind capacitatea de controla propriile pulsiuni şi tentaţii, de a amâna gratificaţiile, incluzând elemente precum determinarea, ambiţia sau dorinţa de reuşită, precum şi un stil personal caracterizat de ordine şi structurare (Costa, McCrae, Iliescu, Minulescu, Nedelcea şi Ispas, 2008).

Modelul în cinci factori a stat la baza construirii a numeroase instrumente psihometrice. Unul dintre cele mai populare instrumente dezvoltate în cadrul acestei paradigme este *NEO Personality Inventory – Revised*, NEO PI-R (Costa şi McCrae, 1992). Acest instrument a fost construit cu scopul de a surprinde o structură ierarhică a personalităţii, structură caracterizată de existenţa a cinci dimensiuni globale: Nevrotism, Extraversiune, Deschiderea către experienţă, Agreabilitate şi Conştiinciozitate, precum şi a unui număr de şase faţete aferente fiecărei dimensiuni globale. Odată cu dezvoltarea acestui chestionar, a fost construit şi unul mai scurt, care conţine doar 60 de itemi, cu ajutorul căruia pot fi surprinse cele cinci dimensiuni globale. Acronimul acestui chestionar popular este Inventarul NEO în Cinci Factori (*NEO Five Factor Inventory*) – NEO FFI.

7.2. Descrierea testului

7.2.1. Considerentele istorice

Instrumentul NEO FFI a fost publicat în anul 1990, ca parte componentă a versiunii extinse a instrumentului NEO PI-R. Informaţiile despre istoricul, modalitatea de construcţie şi versiunile instrumentelor din familia NEO PI-R pot fi consultate în capitolul 6.

7.2.2. Obiectivele

Instrumentul a fost creat cu scopul de a oferi o evaluare rapidă a celor cinci mari dimensiuni globale de personalitate, măsurate şi de NEO PI-R. Construirea unei forme scurte a NEO PI-R a avut în vedere oferirea posibilităţii de utilizare mai eficientă a instrumentului, fie în contexte de psihologie aplicată (de exemplu, în selecţia personalului), fie în cercetare. Acest instrument se adresează utilizatorilor care doresc o evaluare rapidă a dimensiunilor globale menţionate anterior, păstrând în acelaşi timp un nivel ridicat al preciziei măsurării (fidelitate). Recomandăm utilizarea lui în acele contexte în care specialiştii pot lua decizii doar pe baza evaluării dimensiunilor globale, fără a fi nevoie de informaţii diferenţiale specifice în cadrul celor cinci domenii.

7.2.3. Componenţa

Materialele testării

Materialele necesare utilizării NEO FFI sunt similare cu cele utilizate pentru majoritatea instrumentelor de evaluare a personalităţii: manualul instrumentului, caietul cu itemi şi foaia de răspuns (Costa *et al.,* 2008). În România, acest instrument poate fi administrat şi scorat în format electronic, prin intermediul accesării unei platforme on-line.

Manualul testului

Versiunea românească a manualului tehnic şi interpretativ al instrumentului a fost publicat ca parte a manualului NEO PI-R (Costa şi McCrae, 1992). Aici sunt prezentate informaţii fundamentale despre materialele necesare testării, despre administrare şi scorare, despre interpretarea corectă a scalelor şi a profilurilor în ansamblu, precum şi date despre procesul de adaptare culturală a chestionarului. Recomandăm tuturor specialiştilor care doresc să utilizeze acest instrument, fie în contexte de psihologie aplicată, fie în cercetare, să parcurgă manualul tehnic şi interpretativ, pentru o utilizare corectă a sa.

Caietul cu itemi utilizat pentru versiunea românească a NEO FFI

Include instrucţiunile de administrare pe care trebuie să le parcurgă persoana care urmează a fi evaluată, precum şi toate întrebările chestionarului. Acest caiet este disponibil într-o versiune

reutilizabilă. Deşi instrumentul NEO PI-R este disponibil atât în format de tip autoevaluare, cât şi în format heteroevaluare, NEO FFI are o singură formă: autoevaluarea.

Foaia de răspuns

Conţine o secţiune special construită pentru înregistrarea răspunsurilor la cei 60 de itemi ai chestionarului. Foile de răspuns sunt considerate materiale consumabile, pentru fiecare administrare fiind necesară utilizarea unei noi foi de răspuns.

7.3. Caracteristicile psihometrice

Caracteristicile psihometrice ale versiunii româneşti a NEO FFI au fost investigate pe baza unui eşantion voluminos, alcătuit din 1.100 de participanţi de gen masculin şi 1.100 de participanţi de gen feminin. Dat fiind că NEO FFI are în componenţa sa itemi preluaţi integral din NEO PI-R, caracteristicile psihometrice ale instrumentului au fost calculate pe baza aceluiaşi eşantion normativ. Informaţii suplimentare despre structura eşantionului pot fi consultate în cadrul capitolului dedicat instrumentului NEO PI-R.

În cadrul acestei secţiuni vor fi prezentate în paralel caracteristicile psihometrice ale versiunii nord-americane, respectiv româneşti a NEO FFI. Aceste informaţii au fost preluate din manualele tehnice şi interpretative ale celor două versiuni.

7.3.1. Fidelitatea

Pentru instrumentele construite în cadrul teoriei clasice a testării, fidelitatea este stabilită, de obicei, prin calcularea consistenţei interne şi a corelaţiei test-retest pentru fiecare dintre dimensiunile pe care respectivele instrumente le măsoară. Prin urmare, pentru versiunea românească a NEO FFI au fost calculate fidelitatea de tip consistenţă internă şi cea test-retest.

Consistenţa internă a domeniilor măsurate de NEO FFI a fost calculată prin intermediul coeficientului α-Cronbach, pe baza întregului eşantion normativ (N = 2.200 participanţi), precum şi pentru eşantionul masculin (N = 1.100), respectiv feminin (N = 1.100 participanţi). Coeficienţii α pentru cele cinci dimensiuni ale NEO FFI se situează, pentru valoarea de prag recomandată, la valoarea 0,70. Valorile acestora pot fi consultate în cadrul tabelului 7.1. Cea mai mică valoare a coeficientului α a fost înregistrată pentru domeniul Deschiderea către experienţă, în cadrul eşantionului masculin, 0,70. Cea mai ridicată valoare a acestui coeficient a fost de 0,81, pentru scala Conştiinciozitate, în cadrul eşantionului masculin.

Pentru estimarea fidelităţii de tip test-retest a fost utilizat un eşantion de studenţi ai unei universităţi politehnice din România. Eşantionul include un număr total de 143 de participanţi,

dintre care 68 de gen masculin; vârsta participanţilor a variat între 18 şi 28 de ani, vârsta medie fiind de 22,26 de ani, iar abaterea standard de 2,89 de ani (Costa *et al*., 2008). Coeficienţii de corelaţie între cele două sesiuni de testare aflate la o distanţă de patru săptămâni sunt în general ridicaţi. Cea mai mică valoare a fost înregistrată pentru domeniul Deschidere către experienţă, în cadrul eşantionului masculin (r = 0,64). Cea mai înaltă valoare a fost înregistrată pentru domeniul Nevrotism, în cadrul eşantionului feminin (r = 0,88). Valorile pentru eşantionul combinat au fost situate între r = 0,73 şi r = 0,85 (Costa *et al*., 2008). Coeficienţii de corelaţie test-retest au fost incluşi în tabelul 7.1.

Tabelul 7.1. *Fidelitatea consistenţă internă şi test-retest a NEO FFI, în România*

	Consistenţă internă			**Test-retest**		
Domeniu	**Masculin (N = 1.100)**	**Feminin (N = 1.100)**	**Combinat (N = 2.200)**	**Masculin (N = 68)**	**Feminin (N = 75)**	**Combinat (N = 143)**
Nevrotism	0,78	0,81	0,81	0,83	0,88	0,86
Extraversiune	0,75	0,75	0,75	0,75	0,77	0,76
Deschidere către experienţă	0,70	0,74	0,73	0,64	0,79	0,73
Agreabilitate	0,75	0,79	0,77	0,84	0,77	0,81
Conştiinciozitate	0,83	0,81	0,82	0,85	0,85	0,85

Sursa: Costa *et al*. (2008).

7.3.2. Validitatea

Adaptarea culturală a NEO FFI a implicat derularea mai multor tipuri de analize şi proceduri statistice. Toate aceste informaţii au fost incluse în manualul interpretativ al instrumentului (Costa *et al*., 2008). În cadrul acestei secţiuni vor fi prezentate analizele derulate în cadrul procesului de adaptare culturală.

Întrucât itemii NEO FFI se regăsesc integral în cadrul NEO PI-R, fiind selectaţi în baza încărcărilor pe care le prezintă în raport cu factorul din care fac parte (Iliescu *et al*., 2008), a fost posibilă analiza corelaţiilor între auto- şi heteroevaluările colectate cu ajutorul formei S a NEO PI-R. Aceste corelaţii descriu puterea asocierii dintre cele cinci domenii evaluate de participanţi şi de o altă persoană semnificativă, cum ar fi soţul/soţia participantului sau prieteni ai acestuia. Datele colectate pentru 84 de heteroevaluări ale partenerilor de viaţă (soţ/soţie) prezintă corelaţii semnificative şi moderate între auto- şi heteroevaluări ale aceloraşi constructe. Cea mai scăzută corelaţie a fost înregistrată pentru dimensiunea Conştiinciozitate (r = 0,44), iar cea mai ridicată pentru Deschidere către experienţă (r = 0,64).

Pentru a examina relaţia pe care o au scorurile la cele cinci dimensiuni ale NEO FFI cu

variabilele demografice, cum ar fi genul, vârsta sau nivelul educaţional, au fost calculate corelaţii între fiecare dintre dimensiunile măsurate de acest instrument şi variabilele menţionate anterior. Aceste corelaţii au fost preluate din manualul NEO FFI, fiind calculate pe baza eşantioanelor normative utilizate în cadrul procesului de adaptare culturală a instrumentului (Iliescu *et al*., 2008). Se poate constata faptul că vârsta prezintă o asociere pozitivă cu dimensiunile Conştiinciozitate şi Agreabilitate, scorurile observate la aceste dimensiuni tinzând să crească odată cu înaintarea în vârstă. Deloc surprinzător, Deschiderea către experienţă şi Conştiinciozitatea prezintă o asociere semnificativă cu nivelul educaţional.

Tabelul 7.2. *Corelaţiile autoevaluărilor cu heteroevaluările pentru scorurile NEO FFI*

Heteroevaluările partenerului (N=84)	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Nevrotism	0,52***	–0,23*	0,06	–0,37***	–0,29**
Extraversiune	–0,01	–0,64**	0,43***	0,24*	0,20
Deschiderea către experienţă	–0,01	0,26*	0,65***	0,11	–0,03
Agreabilitate	–0,17	0,28*	0,24*	0,63***	0,15
Conştiinciozitate	–0,12	0,13	0,07	0,33**	0,44***
Heteroevaluările unui prieten (N = 250)					
Nevrotism	0,36***	–0,03	0,01	–0,15*	–0,07
Extraversiune	–0,05	0,39***	0,17**	–0,01	0
Deschiderea către experienţă	0,10	0,11	0,48***	0,00	–0,12
Agreabilitate	–0,07	–0,19**	–0,02	0,40***	–0,14*
Conştiinciozitate	–0,15*	–0,06	–0,02	0,09	0,33***

Notă: Semnificaţia corelaţiilor * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001.

Sursa: Costa *et al*. (2008).

Tabelul 7.3. *Corelaţiile cu vârsta, genul şi nivelul educaţional pentru scorurile NEO FFI*

	Vârstă	**Gen**	**Educaţie**
N: Nevrotism	–0,16	0,26	–0,16
E: Extraversiune	–0,02	–0,05	0,09
O: Deschiderea către experienţă	0,09	0,10	0,24
A: Agreabilitate	0,28	0,10	0,14
C: Conştiinciozitate	0,30	–0,01	0,25

Notă: Semnificaţia corelaţiilor * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001.

Sursa: Costa *et al*. (2008).

Pentru a identifica măsura în care itemii NEO FFI se grupează în dimensiunile măsurate de acest instrument, pe baza eşantionului normativ românesc a fost derulată o analiză factorială exploratorie. Analiza a utilizat o metodă de extracţie de tip analiza componentelor principale, împreună cu o rotaţie ortogonală Varimax (Iliescu *et al*., 2008). Autorii adaptării culturale a NEO FFI au utilizat două criterii de selecţie a factorilor: *screetest* (criteriul lui Cattell) şi valori supraunitare (*eigenvalues*) (Iliescu *et al*., 2008). În baza ambelor criterii, a fost recomandată selecţia unui număr de cinci componente. În total, soluţia în cinci factori a explicat aproximativ 33% din varianţă. Procentajele de varianţă aferente factorilor sunt 8,24% Conştiinciozitate, 7,64% Nevrotism, 6,17% Agreabilitate, 5,77% Extraversiune şi 4,88% Deschidere către experienţă. Deşi fiecare item al instrumentului manifestă şi o încărcare secundară în cadrul altei dimensiuni faţă de cea de care aparţine, majoritatea itemilor prezintă încărcarea principală în cadrul domeniului pe care trebuie să-l măsoare. Singura excepţie o reprezintă itemul 8, acesta prezentând încărcarea principală (0,33) în cadrul factorului Conştiinciozitate, şi nu în cadrul Deschiderii către experienţă.

7.4. Administrarea şi scorarea

7.4.1. Calificarea utilizatorilor

Pentru a obţine informaţii detaliate despre condiţiile legale ale utilizării acestui instrument, recomandăm consultarea companiei editoriale care deţine drepturile de comercializare şi distribuţie pe teritoriul României. La fel ca NEO PI-R, NEO FFI este un instrument de clasă B (AERA, APA, şi NCME, 2014). Aceasta înseamnă că poate fi interpretat şi utilizat pentru formularea unor recomandări sau luarea unor decizii doar de către utilizatorii profesionişti. Trebuie menţionat că, deşi interpretarea instrumentului poate fi realizată numai de către specialişti, administrarea lui nu presupune restricţii în ceea ce priveşte calificarea utilizatorilor. Instrumentul poate fi autoadministrat sau procesul de administrare poate fi implementat fără a fi necesară parcurgerea unor etape de instruire sau de pregătire specializate (Iliescu *et al*., 2008).

7.4.2. Procedurile de administrare

Fiind un instrument construit pentru măsurarea personalităţii, administrarea NEO FFI trebuie să respecte principiile general aplicabile evaluărilor de acest tip, evaluări care nu implică o performanţă maximă.

NEO FFI poate fi administrat fie individual, fie în grup, iar procedura nu presupune utilizarea unor materiale speciale. Persoana care coordonează procesul de administrare trebuie să ofere participanţilor instrumente de scris şi să se asigure că au la dispoziţie o suprafaţă plană, cum ar fi o

masă sau un birou, pe care pot aşeza atât caietul de testare, cât şi foaia de răspuns. Dorim să atragem atenţia asupra faptului că persoana care coordonează administrarea are responsabilitatea completării corecte şi a verificării datelor de identificare prevăzute în rubricile foii de răspuns. Pentru derularea optimă a procesului de administrare, recomandăm administratorilor să acorde o atenţie specială verificării răspunsurilor lipsă şi validităţii răspunsurilor. Mai exact, atunci când sunt identificate răspunsuri lipsă sau răspunsuri multiple, persoana care coordonează procesul de administrare ar trebui să solicite respondenţilor un răspuns la respectivele întrebări. Dacă respondentul menţionează că nu a înţeles conţinutul anumitor întrebări, atunci persoana care administrează instrumentul poate oferi lămuriri. Trebuie avut în vedere faptul că, dacă persoana evaluată nu a oferit răspunsuri specifice la mai mult de zece itemi individuali, atunci chestionarul nu mai poate fi scorat, iar procesul de evaluare trebuie anulat sau reluat (Iliescu *et al*., 2008). În cadrul manualului interpretativ se recomandă înlocuirea răspunsurilor lipsă cu răspunsul neutru. La fel ca în cazul NEO PI-R, ultimele trei întrebări ale NEO FFI solicită participantului să declare dacă a răspuns la toate întrebările, dacă a completat corect foaia de răspuns şi dacă a răspuns onest la întrebări (Iliescu *et al*., 2008). Dacă participantul declară că nu a completat corect foaia de răspuns sau că nu a răspuns sincer, atunci persoana care administrează instrumentul nu ar trebui să continue procesul de scorare şi interpretare (Iliescu *et al*., 2008).

7.4.3. Instrucţiunile de administrare

Pentru administrarea NEO FFI, se recomandă ca instrucţiunile să fie citite persoanei evaluate în timp de aceasta urmăreşte textul inclus pe prima pagină a caietului de testare. Acest text este redat în cele ce urmează (Iliescu *et al*., 2008).

> Vă rugăm să citiţi cu atenţie aceste instrucţiuni înainte de a începe. Marcaţi toate răspunsurile pe foaia specială de răspuns şi scrieţi numai acolo unde vă este indicat. Acest chestionar conţine 60 de afirmaţii. Vă rugăm să citiţi fiecare afirmaţie cu atenţie şi să încercuiţi acel răspuns care exprimă cel mai bine acordul sau dezacordul dumneavoastră.
> Notaţi cu „TD” dacă afirmaţia este complet falsă sau dacă sunteţi în dezacord puternic cu ea.
> Notaţi cu „D” dacă afirmaţia este mai degrabă falsă sau dacă sunteţi în dezacord cu ea.
> Notaţi cu „N” dacă afirmaţia este în măsură egală şi adevărată şi falsă sau dacă sunteţi neutru faţă de ea.
> Notaţi cu „A” dacă afirmaţia este mai degrabă adevărată sau dacă sunteţi în acord cu ea.
> Notaţi cu „TA” dacă afirmaţia este clar adevărată sau dacă sunteţi în acord puternic cu ea.
> Nu există răspunsuri corecte sau greşite şi nu este nevoie să fii „expert” pentru a completa acest chestionar. Descrieţi-vă cât mai sincer şi exprimaţi-vă părerile cât mai clar.
> Răspundeţi la fiecare afirmaţie şi asiguraţi-vă că aţi umplut complet fiecare cerculeţ de pe

foaia de răspuns. Asiguraţi-vă că marcaţi răspunsul la numărul potrivit. Dacă faceţi o greşeală, ştergeţi răspunsul cu guma şi apoi marcaţi răspunsul potrivit. După ce aţi răspuns la cele 60 de întrebări, vă rugăm să răspundeţi şi la cele trei întrebări de pe foaia de răspuns, numerotate cu A, B şi C.

7.5. Interpretarea

Dimensiunile măsurate de NEO FFI şi-au demonstrat utilitatea în diverse contexte de psihologie aplicată, cum ar fi psihologia clinică şi psihologia sănătăţii, psihologia educaţională şi psihologia organizaţională.

7.5.1. Interpretarea NEO FFI în psihologia clinică şi psihologia sănătăţii

Psihologie clinică

În psihologia clinică, în psihoterapie şi în consilierea psihologică, NEO FFI poate fi utilizat eficient în cadrul etapelor de diagnoză şi intervenţie. Acest chestionar oferă informaţii diferenţiale importante despre beneficiarii serviciilor de diagnoză sau intervenţie (consiliere şi psihoterapie). Utilizarea lui oferă specialiştilor informaţii care permit construirea unei imagini globale cu privire la preferinţele persoanelor referitoare la stilul emoţional, la stilul de interacţiune interpersonală sau în legătură cu dinamica motivaţională sau Deschiderea către experienţă.

NEO FFI a fost construit cu scopul de a surprinde dimensiuni ale personalităţii normale. De asemenea, caracteristicile psihologice ale instrumentului au fost investigate pe baza unor eşantioane extrase din populaţia generală. Prin urmare, nu este recomandată utilizarea acestui instrument pentru a stabili un diagnostic clinic sau nivelul de intensitate al unei tulburări. Cu toate acestea, poate oferi informaţii interesante, fie din punct de vedere diagnostic, dimensiunile de personalitate fiind relaţionate diferenţiat cu anumite tulburări, fie pentru optimizarea unor intervenţii.

Dat fiind că este un instrument creat cu scopul de a măsura eficient şi rapid cele cinci mari dimensiuni, NEO FFI poate fi utilizat pentru depistarea unor profiluri de risc specifice anumitor tulburări. De exemplu, există o asociere semnificativă, în rândul tinerilor şi adolescenţilor, între scorurile scăzute la Agreabilitate şi Conştiinciozitate şi scorurile ridicate la instabilitate emoţională şi tulburările de conduită, respectiv abuzul de substanţe (Anderson, Tapert, Moadab, Crowley şi Brown, 2007). Acelaşi tipar al asocierii a fost pus în evidenţă în rândul adulţilor care prezintă dependenţă de substanţe (McCormick, Dowd, Quirk şi Zegarra, 1998). Dimensiunile măsurate de NEO FFI nu sunt relevante doar în raport cu abuzul şi cu dependenţa de substanţe, ci şi cu tulburările comportamentului alimentar. Există o relaţie semnificativă între instabilitatea emoţională şi abuzul de alcool sau mâncare (*binge eating*) (Rush, Becker şi Curry, 2009).

Dispoziţiile negative aparţinând constructului instabilitate emoţională sunt asociate cu abuzul de alcool (Todd, Armeli şi Tennen, 2009).

Dimensiunile surprinse de NEO FFI prezintă relaţii semnificative cu diferite tulburări din spectrul tulburărilor de dispoziţie, cum ar fi depresia. De exemplu, o investigaţie empirică derulată în rândul pacienţilor care au suferit un atac vascular a constatat faptul că riscul debutului simptomelor depresive este de 4,6 ori mai ridicat la persoanele cu scoruri înalte ale instabilităţii emoţionale (Aben, Denollet, Lousberg, Verhey, Wojciechowski şi Honig, 2002). Extraversiunea şi Nevrotismul prezintă, de asemenea, relaţii semnificative cu elementele specifice tulburărilor depresive, cum ar fi ruminaţia (Bagby şi Parker, 2001). Pacienţii diagnosticaţi cu episod depresiv major prezintă scoruri ridicate pentru Nevrotism şi scoruri scăzute pentru Extraversiune (Bagby, Joffe, Parker, Kalemba şi Harkness, 1995). La o lună de la momentul începerii tratamentului, pentru aceiaşi pacienţi au fost identificate modificări semnificative ale scorurilor obţinute pentru dimensiunile menţionate anterior, creşterea Extraversiunii şi scăderea instabilităţii emoţionale (Bagby *et al*., 1995). Dimensiunile de personalitate oferă informaţii importante şi despre alte tulburări din registrul dispoziţiei, cum ar fi anxietatea sau fobiile. De exemplu, există o relaţie negativă între Extraversiune şi fobia socială, agorafobie şi distimie (Bienvenu, Samuels, Costa, Reti, Eaton şi Nestadt, 2004). Scorurile ridicate la Deschidere către experienţă sunt asociate semnificativ cu tulburarea obsesiv-compulsivă. Instabilitatea emoţională pare a fi relaţionată cu majoritatea tipurilor de tulburări, fiind în acelaşi timp un predictor stabil al intensităţii tulburărilor (Bienvenu *et al*., 2004).

Sănătate, stres şi confort psihologic

Diferite studii au pus în evidenţă rolul critic pe care dimensiunile de personalitate măsurate de NEO FFI îl joacă în psihologia sănătăţii. De exemplu, Nevrotismul, prin intermediul asocierii cu orientarea către stare, este relaţionat cu o capacitate scăzută de a regla emoţionalitatea negativă (Baumann şi Kuhl, 2002). Alte investigaţii au ilustrat o legătură semnificativă între Nevrotism şi tulburarea de stres posttraumatic sau depresie (Borja, Callahan şi Rambo, 2009). Nevrotismul pare să fie asociat nu numai cu diferite tulburări în plan psihologic sau chiar psihiatric, ci şi cu modul în care persoanele resimt experienţele traumatice (de exemplu, Gunthert, Cohen şi Armeli, 1999).

NEO FFI a fost utilizat nu numai în cercetări care au investigat asocierea dintre dimensiunile de personalitate surprinse în cadrul instrumentului şi anumite tulburări, ci şi relaţia pe care aceste dimensiuni o au cu reziliența sau stilurile de coping. De exemplu, Campbell-Silis, Cohan şi Stein (2006) au identificat o asociere pozitivă între reziliență, Extraversiune şi Conştiinciozitate. În cadrul aceluiaşi studiu a fost raportată o asociere negativă între Nevrotism şi reziliență. Există studii care au investigat relaţia dintre dimensiunile modelului celor cinci factori, aşa cum sunt conceptualizate şi măsurate cu ajutorul NEO FFI, şi stilurile de coping evidenţiind relaţii diferenţiate. Mai specific, Nevrotismul are o corelaţie semnificativă cu stilul de coping evitant,

Agreabilitatea are o relaţie negativă semnificativă cu stilul confrontativ, iar Conştiinciozitatea prezintă o relaţie semnificativă pozitivă cu stilul de coping de tip rezolvarea problemelor şi una negativă cu cel de evitare (McCormick *et al*., 1998). De asemenea, persoanele care prezintă niveluri ridicate ale Nevrotismului îşi activează mai frecvent strategii mai puţin adaptative de coping, cum ar fi furia sau reacţiile ostile (Gunthert *et al*., 1999). Alte investigaţii au identificat asocieri puternice între Nevrotism şi emoţionalitatea negativă (de exemplu, Porter, Smith, Strobel şi Zautra, 2002). După cum se poate constata, cele mai multe cercetări care au analizat relaţia dintre trăsăturile de personalitate surprinse de NEO FFI şi stres, respectiv coping, subliniază rolul-cheie jucat de Nevrotism în frecvenţa şi intensitatea acestor fenomene.

Cercetări relativ recente indică faptul că, deşi nu manifestă o relaţie directă cu stresul, celelalte dimensiuni ale NEO FFI sunt asociate semnificativ cu procese mintale care pot atenua efectele negative ale stresului sau emoţionalităţii negative. De exemplu, un studiu metaanalitic coordonat de Giluk (2009) indică faptul că nu doar Nevrotismul este asociat cu atenţia persoanelor la momentul prezent (*mindfulness*), ci şi Conştiinciozitatea. Dimensiunile de personalitate măsurate de NEO FFI sunt asociate şi cu fenomene psihologice globale, cum ar fi satisfacţia faţă de viaţă. De pildă, acestea explică aproximativ 25% din varianţa satisfacţiei faţă de viaţă şi aproximativ 42% din varianţa stimei de sine (Halama şi Dědová, 2007). Rezultate similare au fost raportate în cadrul altor investigaţii empirice, care au măsurat dimensiunile de personalitate tot cu ajutorul NEO FFI, dar au utilizat alte operaţionalizări ale satisfacţiei vieţii (de exemplu, Hayes şi Joseph, 2003). Dimensiunile de personalitate măsurate cu ajutorul NEO FFI sunt considerate printre cele mai relevante variabile pentru confortul psihologic. Dimensiunile de personalitate care prezintă puterea predictivă cea mai ridicată pentru nivelul confortului psihologic sunt Nevrotismul şi Extraversiunea (Gutierrez-Gonzalez, Jimenez, Hernandez şi Puente, 2005).

7.5.2. Interpretarea NEO FFI în psihologia organizaţională

Modelul în cinci factori a fost intens studiat în diverse arii aplicative ale psihologiei muncii, industriale şi organizaţionale, precum: selecţia personalului, predicţia performanţei, sănătatea ocupaţională sau studiul comportamentelor deviante la locul de muncă. În anii 1960, însăşi utilitatea chestionarelor de personalitate în psihologia organizaţională a fost pusă sub semnul întrebării (Guion şi Gottier, 1965). Redescoperirea rolului fundamental pe care personalitatea îl are în raport cu consecinţele relevante la locul de muncă a fost strâns legată de apariţia şi popularizarea modelului celor cinci factori. Acesta a oferit o operaţionalizare unanim acceptată a personalităţii, practicienii şi cercetătorii fiind încurajaţi să utilizeze un model unitar de operaţionalizare. Utilizarea aceleiaşi operaţionalizări într-o multitudine de investigaţii a permis cercetătorilor derularea unor studii metaanalitice care au integrat un număr impresionant de studii (Schmidt şi Hunter, 1998). Trebuie menţionat faptul că investigaţiile care urmăresc identificarea cât

mai precisă a validităţii dimensiunilor de personalitate în raport cu diferite rezultate relevante la locul de muncă nu s-au oprit la începutul anilor 2000, când Barrick şi Mount (2000) concluzionau: „Da, personalitatea contează”. Investigaţii recente demonstrează impactul pe care dimensiunile care nu erau percepute ca având efect direct asupra performanţei, cum ar fi Deschiderea către experienţă, contribuie la predicţia unor parametri importanţi de performanţă, precum stabilitatea ei temporală (Minbashian, Earl şi Bright, 2013). Acest capitol nu vizează prezentarea exhaustivă a progresului ştiinţific înregistrat în domeniu, de aceea secţiunile următoare vor viza prezentarea modului în care NEO FFI poate fi utilizat eficient în raport cu cele mai frecvente activităţi ale psihologilor specializaţi în psihologie organizaţională: selecţia, consilierea în carieră sau leadershipul.

Selecţia personalului

Cea mai importantă întrebare la care trebuie să răspundă psihologii în contextul utilizării NEO FFI în procesul de selecţie este legată de validitatea de criteriu a acestui chestionar de personalitate: „În ce măsură dimensiunile acestui chestionar pot să prezică criterii relevante în contexte organizaţionale?”. Unul dintre cele mai importante criterii vizate în psihologia muncii şi în cea organizaţională este performanţa profesională. Vom prezenta în continuare principalele rezultate ale studiilor care au investigat relaţia dintre performanţa profesională şi dimensiunile măsurate de NEO FFI.

a) Nevrotismul sau instabilitatea emoţională. Deşi studiile metaanalitice timpurii raportau o validitate scăzută a Nevrotismului în raport cu performanţa profesională, operaţionalizată fie ca performanţă contextuală, fie ca performanţă în sarcină, studii recente prezintă o imagine diferită. Validitatea operaţională a acestei dimensiuni pentru diferite grupuri ocupaţionale a fost estimată între 0,08 (Barrick, Mount şi Judge, 2001) şi 0,12 (Hurtz şi Donovan, 2000). Cu toate acestea, investigaţii empirice recente raportează relaţii pozitive şi semnificative între stabilitatea emoţională şi comportamentul civic organizaţional (Judge, Rodell, Klinger, Simon şi Crawford, 2013). De asemenea, studiile metaanalitice au estimat validitatea operaţională a instabilităţii emoţionale pentru predicţia comportamentelor contraproductive la locul de muncă în jurul valorii de 0,20 (de exemplu: Chiaburu, Oh, Berry, Li şi Gardner, 2011). Rezultatele diverselor investigaţii empirice arată faptul că instabilitatea emoţională este relevantă în special pentru predicţia altor parametri edificatori pentru performanţa individuală, în afară de performanţa în îndeplinirea sarcinilor. Se poate considera că instabilitatea emoţională are un impact indirect asupra performanţei, fiind relaţionată fie cu alţi parametri, fie moderând relaţia dintre alte dimensiuni de personalitate, cum ar fi Agreabilitatea şi comportamentul civic organizaţional sau conflictele interpersonale (Judge, Simon, Hurst şi Kelley, 2014).

b) Validitatea operaţională a Extraversiunii în raport cu performanţa profesională este una

relativ scăzută, diferite studii metaanalitice raportând coeficienţi situaţi între 0,10 şi 0,13 (Barrick *et al*., 2001; Judge *et al*., 2013). Studiile metaanalitice raportează concluzii convergente în ceea ce priveşte validitatea Extraversiunii şi în raport cu alte criterii relevante pentru performanţă, cum ar fi comportamentul civic organizaţional sau comportamentele contraproductive. Ca şi în cazul altor dimensiuni de personalitate, atunci când preferinţele comportamentale specifice Extraversiunii sunt relaţionate cu activităţi sau acţiuni specifice anumitor roluri profesionale (potrivirea criteriu-predictor), validitatea dimensiunii poate creşte semnificativ (Hogan şi Holland, 2003).

c) Dintre toate dimensiunile măsurate în cadrul modelului *Big Five*, Deschiderea către experienţă are validitatea operaţională cea mai scăzută, atât în raport cu performanţa generală, cât şi cu celelalte componente ale performanţei – comportamentul civic organizaţional şi comportamentele contraproductive (de exemplu, Judge *et al*., 2013). În acelaşi timp, alte investigaţii empirice au identificat faptul că Deschiderea către experienţă reprezintă singura dimensiune de personalitate relaţionată pozitiv cu stabilitatea în timp a performanţei (de exemplu, Minbashian, Earl şi Bright, 2013). La fel ca în cazul stabilităţii emoţionale, putem concluziona faptul că Deschiderea către experienţă are un impact indirect asupra performanţei.

d) Agreabilitatea a fost pusă în relaţie în special cu frecvenţa şi intensitatea comportamentelor proactive şi a comportamentului civic organizaţional (Chiaburu *et al*., 2011; Judge *et al*., 2013). Validitatea operaţională a acestei dimensiuni pentru comportamentul civic organizaţional este cuprinsă între 0,17 şi 0,18 (Chiaburu *et al*., 2011; Judge *et al*., 2013). În acelaşi timp, Agreabilitatea nu are relaţii directe şi semnificative cu performanţa în sarcină, deşi este relevantă pentru sarcini ce presupun munca cu publicul, clienţii (vezi în Schmitt, 2014, pp. 223-234).

e) Încă din 1991, Barrick şi Mount au identificat Conştiinciozitatea drept cel mai important predictor al performanţei, independent de tipul de nivel ierarhic al posturilor, estimând validitatea operaţională a acesteia la 0,22. Un volum impresionant de studii empirice şi metaanalitice au demonstrat rolul critic pe care Conştiinciozitatea îl joacă în raport cu diferite criterii de performanţă. Spre deosebire de celelalte componente ale modelului în cinci factori, Conştiinciozitatea are un efect direct asupra celor mai importante dimensiuni ale performanţei, cum ar fi performanţa în sarcină (Judge *et al*., 2013), comportamentul civic organizaţional (Hurz şi Donovan, 2000) şi comportamentele contraproductive (Berry, Ones şi Sackett, 2007).

Leadershipul

Există studii care au evidenţiat o legătură puternică între diferite dimensiuni de personalitate şi emergenţa unor forme de leadership. De exemplu, Extraversiunea şi Instabilitatea emoţională, dimensiuni pe personalitate reprezentate în cadrul NEO FFI, prezic emergenţa leadershipului transformaţional (Balthazard, Waldman şi Warren, 2009). Relaţia dintre domeniile măsurate de NEO FFI şi leadership a fost explorată şi în alte tipuri de organizaţii, cum ar fi cele militare. Eficienţa în leadership în cadrul acestor organizaţii este asociată cu scoruri ridicate pentru

Conştiinciozitate şi, surprinzător, scoruri scăzute pentru Extraversiune (McCormack şi Mellor, 2002). Alte investigaţii au demonstrat rolul pe care alte dimensiuni ale NEO FFI, aparent nerelaţionate cu eficienţa în leadership, cum ar fi Deschiderea către experienţă, sunt relaţionate indirect cu leadershipul, exercitând o influenţă asupra experienţelor personale relevante pentru dezvoltarea leadershipului (Popper şi Amit, 2009). Un alt studiu a investigat relaţia dintre trăsăturile NEO FFI şi eficienţa în leadership în cadrul a trei culturi: China, Statele Unite ale Americii şi Thailanda (Silverthorne, 2001). Deşi există anumite diferenţe atât în funcţionarea modelului celor cinci factori, cât şi în relaţia dintre dimensiunile modelului şi leadership, managerii din cele trei culturi se descriu ca fiind mai degrabă extravertiţi, agreabili şi conştiincioşi (Silverthorne, 2001). În cadrul unei alte investigaţii empirice a fost analizată relaţia dintre percepţiile subordonaţilor despre tranzacţiile lider-membru (*leader-member exchange*, LMX) şi personalitatea liderilor (Bernerth, Armenakis, Feild, Giles şi Walker, 2007). În cadrul acestei cercetări, tranzacţiile lider-membru sunt influenţate de nivelul agreabilităţii şi al conştiinciozităţii liderului (Bernerth *et al*., 2007).

7.5.3. Interpretarea NEO FFI în psihologia educaţională

Dimensiunile de personalitate reprezentate în cadrul NEO FFI au fost folosite pentru a prezice diferite implicaţii relevante în domeniul educaţional, cum ar fi realizările academice sau alegerile educaţionale. De exemplu, dintre cele cinci domenii, Conştiinciozitatea prezintă o relaţie pozitivă şi semnificativă cu performanţa academică exprimată în note (de exemplu, De Fruyt şi Mervielde, 1996). Legătura semnificativă dintre Conştiinciozitate şi rezultatele academice poate fi explicată, cel puţin parţial, prin impactul autocontrolului şi autodisciplinei asupra procesului de învăţare (Kanfer şi Ackerman, 1996). Diferite investigaţii au identificat asocieri pozitive între performanţa academică şi diferite componente măsurate de NEO FFI. Metaanaliza coordonată de Ackerman şi Heggestad (1997) raportează o relaţie pozitivă şi semnificativă între Deschiderea către experienţă şi performanţa academică, deşi magnitudinea corelaţiei este moderată. Conard (2006) raportează o relaţie semnificativă ($r = 0,17$) între Agreabilitate şi notele la diferite materii. Relaţii asemănătoare au fost raportate şi în cadrul altor investigaţii empirice (de exemplu, Gray şi Watson, 2002). Investigaţii empirice care au utilizat alte criterii de operaţionalizare a performanţei academice, cum ar fi nota la examinările finale de absolvire a studiilor universitare, raportează relaţii semnificative între Conştiinciozitate ($r = 0,39$), respectiv Nevrotism ($r = – 0,35$) şi performanţa în cadrul examinărilor finale (Chamorro-Premuzic şi Furnham, 2003). În cadrul aceleiaşi investigaţii, Nevrotismul şi Conştiinciozitatea au prezentat relaţii semnificative cu performanţa academică operaţionalizată ca medie anuală. O relaţie semnificativă între performanţa academică şi Nevrotism a fost raportată şi în studiul coordonat de Bauer şi Liang (2003). Dintre toate dimensiunile măsurate de NEO FFI, doar Conştiinciozitatea prezintă o asociere semnificativă cu

performanţa academică, independent de modul în care ea este operaţionalizată.

Utilitatea şi aplicabilitatea NEO FFI în domeniul educaţional nu se limitează la predicţia performanţei academice. De exemplu, dimensiunile de personalitate au un rol semnificativ în preferinţele pe care studenţii le manifestă în raport cu profesorii. Chamorro-Premuzic şi colaboratorii săi (2008) au identificat faptul că studenţii preferă profesorii care prezintă scoruri similare cu cele ale studenţilor la Conştiinciozitate şi Deschiderea către experienţă, precum stiluri de predare compatibile cu propriile trăsături de personalitate. Dimensiunile de personalitate joacă un rol important şi în conturarea preferinţelor vocaţionale, influenţând astfel deciziile individuale privind specializările academice (de exemplu, Sullivan şi Hansen, 2004).

7.6. Concluzii

NEO FFI este un instrument care oferă o estimare rapidă a celor cinci dimensiuni de bază ale modelului în cinci factori. Principalul său avantaj constă în timpul scurt de administrare. Datorită acestei caracteristici, NEO FFI se dovedeşte a fi extrem de util în contextele aplicate în cadrul cărora evaluarea globală a celor cinci dimensiuni este suficientă pentru a lua decizii sau a formula recomandări specifice. Pe lângă avantajele practice, NEO FFI este un instrument care a fost intens studiat în diferite contexte specifice, cum ar fi selecţia de personal, psihologia clinică, stresul şi confortul psihologic sau psihologia educaţională. Volumul ridicat de studii publicate cu ajutorul acestui instrument oferă practicienilor repere cu privire la modul în care pot lua decizii sau formula recomandări în contexte specifice domeniului de specializare.

Bibliografie

Aben, I., Denollet, J., Lousberg, R., Verhey, F., Wojciechowski, F., & Honig, A. (2002). Personality and vulnerability to depression in stroke patients: A 1-year prospective follow-up study. *Stroke*, *33*, 2391-2395.

Ackerman, P.L., & Heggestad, E.D. (1997). Intelligence, personality, and interests: Evidence for overlapping traits. *Psychological Bulletin*, *121*, 219-245.

American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education (2014). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: American Educational Research Association.

Anderson, K.G., Tapert, S.F., Moadab, I., Crowley, T.J., & Brown, S.A. (2007). Personality risk profile for conduct disorder and substance use disorders in youth. *Addictive Behaviors*, *32*, 2377-2382.

Bagby, R.M., & Parker, J.D.A. (2001). Relation of rumination and distraction with Neuroticism and

Extraversion in a sample of patients with major depression. *Cognitive Therapy and Research*, *25*, 91-102.

Bagby, R.M., Joffe, R.T., Parker, J.D.A., Kalemba, V., & Harkness, K.L. (1995). Major depression and the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Personality Disorders*, *9*, 224-234.

Balthazard, P.A., Waldman, D.A., & Warren, J.E. (2009). Predictors of the emergence of transformational leadership in virtual decision teams. *The Leadership Quarterly*, *20*, 651-663.

Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, *44*, 1-26.

Barrick, M.R., & Mount, M.K. (2000). *Select on conscientiousness and emotional stability*. În E.A. Locke (ed.), *Handbook of principles of organizational behavior* (pp. 15-28). Malden: Blackwell Publishers.

Barrick, M.R., Mount, M.K., & Judge, T.A. (2001). The FFM personality dimensions and job performance: meta-analysis of meta-analyses. Invited submission to a special „selection" issue of *International Journal of Selection and Assessment*, *9*, 9-30.

Bauer, K.W., & Liang, Q. (2003). The effect of personality and precollege characteristics on first-year activities and academic performance. *Journal of College Student Development*, *44*, 277-290.

Baumann, N., & Kuhl, J. (2002). Intuition, affect, and personality: Unconscious coherence judgments and self-regulation of negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, *83*, 1213-1223.

Bernerth, J.B., Armenakis, A.A., Feild, H.S., Giles, W.F., & Walker, H.J. (2007). Is personality associated with perceptions of LMX? An empirical study. *Leadership and Organization Development Journal*, *28*, 613-631.

Berry, C.M., Ones, D.S., & Sackett, P.R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology*, *92*, 410-424.

Bienvenu, O.J., Samuels, J.F., Costa, P.T., Jr., Reti, I.M., Eaton, W.W., & Nestadt, G. (2004). Anxiety and depressive disorders and the Five-Factor Model of Personality: A higher- and lower-order personality trait investigation in a community sample. *Depression and Anxiety*, *20*, 92-97.

Block, J. (2010). The Five Factor Framing of Personality and beyond: Some ruminations. *Psychological Inquiry*, *21*, 2-25.

Borja, S.E., Callahan, J.L., & Rambo, P.L. (2009). Understanding negative outcomes following traumatic exposure: The roles of Neuroticism and social support. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, *1*, 118-129.

Bouchard, T.J., & Loehlin, J.C. (2001). Genes, evolution, and personality. *Behavior Genetics*, *31*, 243-273.

Campbell-Sills, L ., Cohan, S.L., & Stein, M.B. (2006). Relationship of resilience to personality, coping, and psychiatric symptoms in young adults. *Behaviour Research and Therapy*, *44*, 585-599.

Chamorro-Premuzic, T., Furnham, A., Christopher, A.N., Garwood, J., & Martin, G.N. (2008). Birds of a feather: Students' preferences for lecturers' personalities as predicted by their own personality and learning approaches. *Personality and Individual Differences*, *44*, 965-976.

Chiaburu, D.S., Oh, I.-S., Berry, C.M., Li, N., & Gardner, R.G. (2011). The Five-Factor Model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *96*, 1140-1166.

Conard, M. (2006). Aptitude is not enough: How personality and behavior predict academic performance. *Journal of Research in Personality*, *40*, 339-346.

Costa, P.T. Jr., & McCrae, R.R. (1992). *The Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO FFI) professional manual*. Psychological Assessment Resources, Odessa, FL.

Costa, P.T. Jr., McCrae, R.R., Iliescu, D., Minulescu, M., Nedelcea C., & Ispas, D. (2008). *Manualul tehnic al NEO PI-R*. Cluj-Napoca: Sinapsis.

De Fruyt, F., & Mervielde, I. (1996). Personality and interests as predictors of educational streaming and achievement. *European Journal of Personality*, *10*, 405-425.

Giluk, T.L. (2009). Mindfulness, Big Five personality, and affect: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, *47*, 805-811.

Gray, E., & Watson, D. (2002). General and specific traits of personality and their relation to sleep and academic performance. *Journal of Personality*, *70*, 177-204.

Guion, R.M., & Gottier, R.F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology*, *18*, 135-164.

Gunthert, K.C., Cohen, L.H., & Armeli, S. (1999). The role of neuroticism in daily stress and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*, 1087-1100.

Gutierrez-Gonzalez, J.L., Jimenez, B.M., Hernandez, E.G., & Puente, C.C. (2005). Personality and subjective well-being: Big Five correlates and demographic variables. *Personality and Individual Differences*, *38*, 1561-1569.

Halama, P., & Dědová, M. (2007). Meaning in life and hope as predictors of positive mental health: Do they explain residual variance not predicted by personality traits? *Studia Psychologica*, *49*, 191-200.

Hayes, N., & Joseph, S. (2003). Big 5 correlates of three measures of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, *34*, 723-727.

Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations. *Journal of Applied Psychology*, *88*, 100-112.

Hurtz, G.M., & Donovan, J.J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited.

Journal of Applied Psychology, *85*, 869-879.

Judge, T.A., Simon, L.S., Hurst, C., & Kelley, K. (2014). What I experienced yesterday is who I am today: Relationship of work motivations and behaviors to within-individual variation in the five-factor model of personality. *Journal of Applied Psychology*, *99*, 199-221.

Judge, T.A., Rodell, J.B., Klinger, R.L., Simon, L.S., & Crawford, E.R. (2013). Hierarchical representations of the Five-Factor Model of personality in predicting job performance: Integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. *Journal of Applied Psychology*, *98*, 875-925.

Kanfer, R., & Ackerman, P.L. (1996). A self-regulatory skills perspective to reducing cognitive interference. În I.G. Sarason, B.R. Sarason & G.R. Pierce (eds.), *Cognitive interference: Theories, methods, and findings* (pp. 153-171). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

King, J.E., & Figueredo, A.J. (1997). The Five-Factor Model plus Dominance in chimpanzee personality. *Journal of Research in Personality*, *31*, 257-271.

McCormack, L., & Mellor, D. (2002). The role of personality in leadership: An application of the Five Factor Model in the Australian military. *Military Psychology*, *14*, 179-197.

McCormick, R.A., Dowd, E.T., Quirk, S., & Zegarra J.H. (1998). The relationship of NEO-PI performance to coping styles, patterns of use, and triggers for use among substance abusers. *Addictive Behaviors*, *23*, 497-507.

McCrae, R.R. (2002). Cross-cultural research on the Five-Factor Model of Personality. *Online Readings in Psychology and Culture*, *4*.

McCrae, R.R., Terracciano, A., & 79 members of Personality Profiles of Cultures Project. (2005). Personality profiles of cultures: Aggregate personality traits. *Journal of Personality and Social Psychology*, *89*, 407-425.

Minbashian A., Earl, J., & Bright, J.E. (2013). Openness to experience as a predictor of job performance trajectories. *Applied Psychology: An International Review*, *62*, 1-12.

Norman, W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor 54 structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, *66*, 574-583.

Popper, M., & Amit, K. (2009). Attachment and leader's development via experiences. *The Leadership Quarterly*, *20*, 749-763.

Porter, P.T., Smith, B.W., Strobel, K.R., & Zautra, A.J. (2002). Interpersonal workplace stressors and well-being: A multi-wave study of employees with and without arthritis. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 789-796.

Rush, C.C., Becker, S.J., & Curry, J.F. (2009). Personality factors and styles among college students who binge eat and drink. *Psychology of Addictive Behaviors*, *23*, 140-145.

Schmidt, F.L. & Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings.

Psychological Bulletin, *124*, 262-274.

Silverthorne, C. (2001). Leadership effectiveness and personality: A cross-cultural evaluation. *Personality and Individual Differences*, *30*, 303-310.

Sullivan, B.A, & Hansen, J.-I.C. (2004). Mapping associations between interests and personality: Toward a conceptual understanding of individual differences in vocational behavior. *Journal of Counseling Psychology*, *51*, 287-298.

Todd, M., Armeli, S., & Tennen, H. (2009). Interpersonal problems and negative mood as predictors of within-day time to drinking. *Psychology of Addictive Behaviors*, *23*, 205-215.

Tupes, E.C., & Christal, R.E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings. *USAF ASD Technical Report*, 61-97.

Yamagata, S., Suzuki, A., Ando, J., Ono, Y., Kijima, N., Yoshimura, K., & Jang, K.L. (2006). Is the genetic structure of human personality universal? A cross-cultural twin study from North America, Europe, and Asia. *Journal of Personality and Social Psychology*, *90*, 987-998.

Capitolul 8

Chestionarul *Big Five* (BFQ)

Daniela Vercellino
Tatiana Radu

BFQ (*Big Five Questionnaire*, Caprara, Barbaranelli şi Steca, 2005) este un chestionar de personalitate dezvoltat pornind de la modelul *Big Five*, larg utilizat în Europa. Adaptarea sa culturală în România a fost realizată de Horia Pitariu, Dragoş Iliescu şi Daniela Vercellino (2008).

Un avantaj al acestui chestionar faţă de alte chestionare *Big Five* îl constituie numărul relativ redus de itemi – 156. În cazul BFQ, aproape toţi (cei cinci factori) au fost denumiţi diferit de modelul clasic, iar aceştia sunt: Energie – având drept corespondent factorul Extraversiune, Amicalitate (Agreabilitate), Conştiinciozitate, Stabilitate emoţională (Nevrotism) şi Deschidere mintală (Deschiderea către experienţă), fiecare conţinând două subscale. Scala Energie este compusă din subscalele Dinamism şi Dominanţă, scala Agreabilitate este formată din Cordialitate şi Cooperare, scala Conştiinciozitate este compusă din Scrupulozitate şi Perseverenţă, Stabilitatea emoţională se compune din subscalele Controlul emoţiilor şi Controlul impulsurilor, iar scala Deschidere mintală se compune din subscalele Deschidere către cultură şi Deschidere către experienţă. În completarea modelului celor cinci factori, BFQ are încorporată şi o scală pentru Minciună.

Fiecare subscală conţine câte 12 itemi, jumătate dintre aceştia constând în afirmaţii pozitive, iar ceilalţi în afirmaţii negative, pentru a evita distorsiunea. Itemii se scorează pe o scală Likert cu cinci trepte.

Administrarea chestionarului durează aproximativ 20 de minute şi poate fi utilizat pentru evaluarea personalităţii atât în domeniul organizaţional, cât şi cel clinic şi educaţional.

8.1. Introducere

Apariţia modelului celor cinci mari factori (*Five Factor Model*, FFM), care are ca scop descrierea structurii trăsăturilor de personalitate, a constituit obiectul de studiu al mai multor cercetători (Digman, 1990; John, 1990; Goldberg, 1990, 1993; John, Angleiter şi Ostendorf, 1988; McCrae şi John, 1992; Wiggins şi Pincus, 1992). Acest model pare să se reproducă într-o mare varietate de contexte metodologice, indiferent de modalitatea de evaluare a indivizilor (hetero- *vs* autoevaluare), de metoda statistică pe care se bazează determinarea structurii factoriale (extracţia

simplă sau rotirea factorilor) şi, mai ales, de caracteristicile lotului de participanţi (de vârste şi genuri diferite) sau de cultura de proveniență a acestora; de altfel, FFM a fost testat în mai multe medii culturale, provenind din mai multe naţiuni, extrem de diferite, precum Marea Britanie (Goldberg, 1990), Germania (Ostendorf, 1990), Olanda (DeRaad, Hendricks şi Hofstee, 1992), China (Yang şi Bond, 1990), Filipine (Church şi Katigbak, 1989), Japonia (Bond, Nakazato şi Shiraishi, 1975) şi Italia (Caprara şi Perugini, 1994). Desigur, în ciuda numeroaselor cercetări care confirmă validitatea şi capacitatea de replicare a modelului, acesta a fost supus şi unor critici (de exemplu, Block, 1995; Pervin, 1994).

Big Five reprezintă, la modul general, o taxonomie a trăsăturilor de personalitate: un sistem menit să mapeze trăsăturile care se încadrează în descrierea personalităţii. El este un fenomen empiric, şi nu o teorie a personalităţii. Factorii *Big Five* au fost descoperiţi printr-o procedură statistică, şi anume prin analiză factorială, care a fost utilizată pentru a demonstra modalitatea în care diferite trăsături de personalitate se corelează în descrierea personalităţii individului.

Există cercetători care preferă terminologia *Five Factor Model* în locul *Big Five*. În termeni ştiinţifici, cuvântul „model” se referă fie la un cadru descriptiv pentru ceea ce s-a observat, fie la o explicaţie teoretică a cauzelor şi consecinţelor. În acest sens, FFM este un model descriptiv. Apariţia sintagmei „Big Five” se datorează cercetătorului Lewis Goldberg şi a fost iniţial asociat cu studiile privind trăsăturile de personalitate utilizate în limbajul natural. Cele două arii de cercetare au generat, de cele mai multe ori, rezultate asemănătoare şi de aceea, în prezent, cei doi termeni sunt sinonimi în utilizare.

Teoria *Five Factor*, postulată iniţial de Robert McCrae şi Paul Costa, reprezintă un cadru explicativ al rolului modelului *Big Five* al personalităţii.

8.2. Prezentarea generală a chestionarului

8.2.1. Descrierea

Chestionarul *Big Five* (BFQ) a fost conceput în concordanţă cu argumentele teoretice care sugerează că modelul celor cinci factori are un statut privilegiat în comparaţie cu alte modele, el fiind construit pe baza experienţei lui McCrae şi Costa şi având scopul de a fi mai adecvat.

În acest sens, când au construit chestionarul, autorii şi-au propus următoarele obiective:

– economia în privinţa numărului de itemi şi a subdimensiunilor celor cinci suprafactori;
– congruenţa cu operaţionalizarea tradiţională a celor cinci factori şi a subdimensiunilor lor;
– completarea celor cinci suprafactori cu o măsură a tendinţei de a furniza o imagine falsă despre sine sub forma scalei L (Minciună, *Lie*).

Cei cinci factori au fost denumiţi: Energie (*Energia*), Agreabilitate (*Amicalità*), Conştiinciozitate (*Coscienziosità*), Stabilitate emoţională (*Stabilità emotiva*) şi Deschidere mintală (*Apertura mentale*).

Pentru fiecare factor au fost identificate două subdimensiuni, fiecare făcând referire la aspecte uşor diferenţiate ale aceluiaşi factor: Dinamism şi Dominanţă pentru Extraversiune, Cordialitate şi Cooperare pentru Agreabilitate, Meticulozitate şi Perseverenţă pentru Conştiinciozitate, Controlul impulsurilor şi Controlul emoţiilor pentru Stabilitate emoţională şi Deschidere către cultură şi Deschidere către experienţe pentru Deschidere mintală. În plus, chestionarul are o scală de Dezirabilitate socială ce evaluează răspunsurile distorsionate.

Fiecare dintre aceste subdimensiuni are câte 12 itemi şi pentru fiecare subdimensiune jumătate dintre afirmaţii sunt formulate în sens pozitiv faţă de sensul scalei, iar jumătate în sens negativ. Acest procedeu are scopul de a controla posibilele distorsiuni ale răspunsurilor.

În plus, faţă de cei cinci suprafactori BFQ conţine şi o scală de Minciună (L, *Lie*) formată tot din 12 itemi, ce are scopul de a identifica acele persoane care au tendinţa de a răspunde la itemii chestionarului prezentând o imagine de sine falsificată.

În cele ce urmează vom prezenta definiţiile celor cinci factori măsuraţi de BFQ.

a) Factorul Energie (E)

Factorul Energie (E, *Energia*), aşa cum este el conceptualizat în BFQ, este în acord cu indicaţiile lui Watson şi Clark (1997) şi face referire la ceea ce în literatura de specialitate este definit ca Extraversiune (McCrae şi Costa, 1997). Denumirea Energie a fost preferată de către autori, fiind asociată mai coerent cu semnificaţia reală a scalei, în contextul lingvistic italian (Caprara şi Perugini, 1990; 1991b). Factorul Energie are în BFQ două componente (subscale), şi anume Dinamism şi Dominanţă. Persoanele care obţin un punctaj mare la acest factor tind să se descrie pe sine ca fiind dinamice, active, energice, dominante şi vorbăreţe. Cele care obţin scoruri mici sunt cele care se descriu ca fiind puţin dinamice, inactive şi lipsite de energie, supuse şi tăcute.

b) Factorul Agreabilitate (A)

Factorul Agreabilitate (A, *Amicalità*) face referire la dimensiuni similare, regăsite în literatura de specialitate sub denumiri precum Agreabilitate (McCrae şi Costa, 1987) sau Agreabilitate *vs* Ostilitate (Digman, 1990). Factorul Agreabilitate are în BFQ două componente (subscale), Cordialitatea şi Cooperarea. Persoanele care obţin un punctaj mare la acest factor se consideră cooperante, amabile, altruiste, prietenoase, generoase, empatice. Pe de altă parte, cele care obţin un punctaj mic se descriu ca fiind puţin cooperante sau amabile, lipsite de altruism, neprietenoase, lipsite de generozitate şi de empatie.

c) Factorul Conştiinciozitate (C)

Factorul Conştiinciozitate (C, *Coscienziosità*) face referire la capacitatea de autoreglare şi autocontrol, adică se concentrează atât asupra elementelor de inhibiţie, cât şi asupra aspectelor proactive (McCrae şi Costa, 1989; Digman, 1990). Factorul Conştiinciozitate are în BFQ două componente (subscale): Scrupulozitate şi Perseverenţă. Persoanele care obţin scoruri mari la acest factor cred despre sine că sunt meticuloase, scrupuloase, ordonate, precise, perseverente. Cele care obţin scoruri mici se consideră lipsite de meticulozitate, dezordonate, lipsite de perseverenţă şi fără interes pentru aspecte legate de precizie şi ordine.

d) Factorul Stabilitate emoţională (S)

Factorul Stabilitate emoţională (S, *Stabilità emotiva*) se concentrează asupra la caracteristicilor cunoscute ca „afectivitate pozitivă" şi care se află la polul opus al „afectivităţii negative" (Watson şi Tellegen, 1985; McCrae şi Costa, 1987). Factorul Stabilitate emoţională are în BFQ două componente (subscale), Controlul impulsurilor şi Controlul emoţiilor. Persoanele care obţin scoruri mari la acest factor se descriu ca fiind lipsite de anxietate şi de nelinişti, lipsite de emotivitate, de angoase şi de vulnerabilităţi, răbdătoare, robuste, greu de iritat.

e) Factorul Deschidere mintală (M)

Factorul Deschidere mintală (M, *Apertura mentale*) face trimitere la dimensiuni pe care alţi autori le-au denumit Cultură (Norman, 1963), Intelect (Goldberg, 1990) sau Deschidere către experienţă (Costa şi McCrae, 1985). Acest factor acordă o atenţie specială caracteristicilor care, în contextul lingvistic italian, sunt asociate conceptului de „deschidere intelectuală" (Caprara şi Perugini, 1990). Factorul Deschidere mintală are în BFQ două componente (subscale), Deschidere către cultură şi Deschidere către experienţă. Persoanele care obţin scoruri mari la această dimensiune tind să se considere culte, informate, interesate de lucruri, cunoştinţe şi experienţe noi, deschise ideii de a intra în contact cu noi culturi şi cu obiceiuri diferite. Pe de altă parte, cele care obţin scoruri mici la această scală se descriu ca fiind mai puţin culte şi informate, mai puţin interesate de lucruri şi experienţe noi, refractare la ideea de a intra în contact cu obiceiuri şi culturi diferite, mai opace în privinţa acceptării diversităţii şi mai puţin tentate să caute noutatea.

f) Scala Minciună (L)

Scala Minciună (L, *Dezirabilitá sociale*, *Lie*) are scopul de a furniza un indicator al tendinţei subiectului de a oferi un profil distorsionat, de a reflecta o imagine greşită a propriei persoane. Scala L a BFQ indică probabilitatea existenţei unor distorsiuni, atât când acestea sunt realizate în sens pozitiv, cât şi atunci când sunt realizate în sens negativ. Scala este formată din itemi care fac trimitere la diverse comportamente dezirabile din punct de vedere social. Itemii sunt formulaţi în

aşa fel încât răspunsul cu acord total sau dezacord total să fie extrem de improbabil. Scorurile foarte mari la această scală indică tendinţa, mai mult sau mai puţin intenţionată, de a furniza o imagine de sine artificial pozitivă, iar scorurile foarte scăzute sunt considerate a indica o tendinţă, mai mult sau mai puţin intenţionată, de a furniza o imagine de sine artificial „negativă".

8.2.2. Considerentele istorice

BFQ a fost dezvoltat cu scopul de a măsura cei cinci mari factori (Caprara, Barbaranelli şi Borgogni, 1993; Caprara, Barbaranelli, Borgogni şi Perugini, 1993). Modelul Celor Cinci Factori este considerat în literatura de specialitate drept o structură unificatoare pentru descrierea şi evaluarea dimensiunilor personalităţii. Deşi energia (sau extraversiunea), prietenia (sau agreabilitatea), conştiinciozitatea, stabilitatea emoţională şi deschiderea s-au dovedit a fi dimensiunile principale care înglobează trăsăturile importante utilizate în descrierea personalităţii, *Big Five* poate însuma, la nivel general, taxonomii alternative, precum taxonomia lui Eysenck (McCrae şi Costa, 1985), taxonomia lui Guilford (McCrae, 1989) şi a lui Cattell (Boyle, 1989).

BFQ a fost dezvoltat utilizând o abordare de tip raţionament deductiv (de sus în jos). Odată ce au fost identificaţi cei cinci mari factori, factorii supraordonaţi – care sunt consideraţi factorii cei mai recurenţi în sfera personalităţii –, faţetele sau dimensiunile au fost identificate prin parcurgerea literaturii de specialitate; itemii pentru BFQ au fost generaţi astfel încât să măsoare aceste constructe. Spre deosebire de alte chestionare atitudinale care au fost construite pentru a măsura Modelul Celor Cinci Factori, cum ar fi Inventarul de Personalitate NEO (NEO PI) şi Inventarul de Personalitate Revizuit NEO (NEO PI-R, Costa şi McCrae, 1985, 1992), BFQ a fost construit astfel încât să fie o măsură mai restrânsă şi mai economică a modelului.

Proprietăţile psihometrice ale BFQ au fost validate în context italian pe un lot de peste 1.000 de participanţi (Caprara *et al*., 1993; Caprara, Barbaranelli şi Livi, 1994). Validitatea de construct a scalelor BFQ a fost demonstrată prin corelarea lor cu scale analogice ale NEO PI, atât pentru versiunea italiană, cât şi pentru cea americană (Barbaranelli, Caprara şi Maslach, 1997; Caprara *et al*., 1993). În acest moment, BFQ se bucură pe piaţa internaţională de validare în mai multe contexte culturale şi naţionale, precum cel francez, spaniol, sloven, maghiar, ceh, olandez, german, polonez şi suedez. Versiunea în limba bulgară este în curs de adaptare.

8.3. Caracteristicile psihometrice

Caracteristicile psihometrice discutate aici se bazează pe statisticile raportate în manualul românesc al testului (Caprara *et al*., 2008), care raportează atât eşantioanele italiene, cât şi cele

româneşti, ca şi studiile realizate pe marginea lor. Pentru Italia, caracteristicile psihometrice ale BFQ au fost analizate pe baza datelor provenite de la şase eşantioane diferite (vezi Caprara *et al*., 2008). Pentru România, au fost colectate prin administrare creion-hârtie şi on-line, în perioada mai 2007 – ianuarie 2008, în total 2.606 chestionare. Dintre acestea au fost selectate aleatoriu 2.100, astfel încât colecţia de date rezultată să reflecte cât mai bine cu putinţă distribuţia populaţiei României, aşa cum este aceasta prezentată de Recensământul Populaţiei din 2002. Cele 2.100 de chestionare formează eşantionul normativ al BFQ în România, din care 1.050 sunt de sex feminin şi 1.050 de sex masculin. Detalii despre compoziţia acestui eşantion, precum şi despre restul procesului de adaptare culturală pot fi obţinute din Caprara *et al*. (2008).

8.3.1. Fidelitatea

Fidelitatea subscalelor şi a celor cinci dimensiuni principale din BFQ a fost examinată prin calculul coeficientului de consistenţă internă α-Cronbach, dar şi prin calculul coeficientului de stabilitate test-retest. În tabelul 8.3 pot fi consultate rezultatele analizelor mai sus menţionate, care, după cum se poate observa, atestă fidelitatea scalelor. Se poate observa că majoritatea subscalelor şi scalelor BFQ prezintă indici $\alpha \geq 0{,}70$, excepţii înregistrându-se la nivelul subscalelor Dominanţă ($\alpha = 0{,}66$), Scrupulozitate ($\alpha = 0{,}64$) şi Deschidere către experienţă ($\alpha = 0{,}68$), dar care se plasează, oricum, la un nivel bun şi apropiat de pragul de 0,70.

Tabelul 8.1. *Coeficienţii de fidelitate pentru scalele BFQ, calculaţi pentru Italia şi România*

	Scala	Italia		România	
		Alfa	Test-retest	Alfa	Test-retest
Di	Dinamism	0,72	0,87	0,66	0,83
Do	Dominanţă	0,74	0,82	0,74	0,80
Cp	Cooperare	0,60	0,68	0,77	0,72
Cp	Cordialitate	0,63	0,79	0,73	0,66
Sc	Scrupulozitate	0,78	0,80	0,64	0,73
Pe	Perseverenţă	0,78	0,81	0,72	0,78
Ce	Controlul emoţiilor	0,86	0,83	0,78	0,86
Ci	Controlul impulsurilor	0,82	0,80	0,75	0,87
Ac	Deschidere către cultură	0,67	0,75	0,68	0,77
Ae	Deschidere către experienţă	0,64	0,74	0,80	0,87
E	Energie	0,81	0,86	0,81	0,87
A	Agreabilitate	0,73	0,77	0,85	0,80
C	Conştiinciozitate	0,81	0,84	0,79	0,78
S	Stabilitate emoţională	0,90	0,83	0,86	0,91

M	Deschidere mintală	0,75	0,77	0,84	0,87
L	Minciună	0,74	0,74	0,81	0,83

Sursa: Caprara *et al.*, (2008).

Un indicator important al fidelităţii unui test este comparaţia scorurilor obţinute de acelaşi eşantion de persoane în două momente diferite (T_1 şi T_2). Într-o astfel de situaţie, ipoteza este că, de-a lungul unei perioade de timp relativ scurte, anumite caracteristici de personalitate nu se modifică substanţial în cazul participanţilor. Astfel, dacă rezultatele chestionarului administrat la acelaşi grup de persoane, la anumite intervale de timp, nu prezintă diferenţe semnificative statistic, se poate atesta stabilitatea chestionarului în timp. În România, stabilitatea scorurilor BFQ a fost evaluată la un interval de timp de 14 zile, lotul utilizat pentru calcularea indicelui de stabilitate fiind de 96 de participanţi. Dintre aceştia, 40 (41,67%) au fost de sex masculin şi 56 (58,23%) de sex feminin. Vârstele au fost cuprinse între un minimum de 19 ani şi un maximum de 45 de ani (M = 32,14, SD = 7,51). După cum se poate observa, majoritatea indicilor de stabilitate se plasează, în versiunea românească a BFQ, peste pragul de 0,70, cu o singură excepţie, în cazul subscalei Cordialitate, unde indicele de stabilitate este de 0,66. Scorul maxim este obţinut la scala de Stabilitate emoţională, unde indicele test-retest prezintă valoarea 0,91.

8.3.2. Validitatea

Validitatea internă: structura factorială

Analiza structurii factoriale a chestionarului nu a fost realizată plecând direct de la itemi, ci pe baza scorurilor la cele zece subdimensiuni ale testului. Această procedură, cunoscută şi sub numele de analiză a punctajului cumulat ori de analiză a clusterelor de itemi (*parcel analysis*) a fost legitimată de o serie de cercetători, care i-au demonstrat validitatea şi beneficiile (Epstein, 1979; Comrey, 1970; Hogan, 1986). Utilizarea punctajului cumulat al scalei garantează, atunci când este comparată cu utilizarea itemilor punctuali, în special o varianţă mai mare şi deci o fidelitate mai bună a variabilelor considerate ca intrări în analiză.

Matricea coeficienţilor de corelaţie între cele zece subdimensiuni a fost supusă unei analize factoriale cu o extracţie în componentele principale, pe baza algoritmilor dezvoltaţi de Comrey (1973a; Comrey şi Lee, 1992). Ca prag iniţial de comunalitate pentru fiecare variabilă, s-a utilizat coeficientul de corelaţie cel mai înalt indicat de celelalte nouă variabile rămase. Au fost necesare trei iteraţii pentru convergenţa soluţiei. Astfel, au fost extraşi cinci factori principali.

Matricea iniţială a fost supusă unei proceduri de rotaţie ortogonală. Această metodă permite rotirea ortogonală a matricii saturaţiilor, pe baza informaţiilor conţinute în matricea originală a intercorelaţiilor între variabilele analizate. Această metodă se articulează în două faze. Prima fază (Criteriul I) permite distribuirea varianţei extrase pe cel mai mic număr de factori posibili, cu

specificarea că toate variabilele care saturează acelaşi factor trebuie să fie corelate în tabelul iniţial. A doua fază (Criteriul II) se aplică, de obicei, pe matricea de saturaţii obţinută prin criteriul 1 şi permite distribuirea varianţei extrase în aşa fel încât să se aproximeze o „structură simplă", adică o soluţie în care variabilele necorelate nu apar ca fiind saturate pe acelaşi factor. Aşadar, aplicarea Criteriului I a confirmat prezenţa unui număr de cinci factori latenţi, ca bază a celor zece subdimensiuni. Matricea rezultată în urma aplicării Criteriului I a fost supusă unei rotaţii suplimentare, pe baza Criteriului II.

Prin examinarea saturaţiilor factoriale, prezentate şi în tabelul 8.2, se poate observa că structura celor cinci dimensiuni este confirmată fără tăgadă, cu argumente substanţiale. Fiecare subdimensiune prezintă, după cum se poate observa, saturaţii ridicate în factorul corect şi saturaţii mult mai scăzute în ceilalţi patru factori. Unica excepţie este subdimensiunea Perseverenţă, din factorul Conştiinciozitate, care are saturaţii aproape la fel ridicate în factorul Energie (E) ca şi în factorul Conştiinciozitate (C).

Tabelul 8.2. *Saturaţii factoriale şi procentul de varianţă explicată, pentru soluţia factorială în cinci factori, bazată pe scalele BFQ*

		S	E	A	M	C	Comunalitate
Di	Dinamism	0,06	0,67	0,28	0,36	0,07	0,67
Do	Dominanţă	0,10	0,67	–0,22	0,19	0,24	0,59
Cp	Cooperare	0,07	0,00	0,61	0,26	0,16	0,48
Co	Cordialitate	0,15	0,03	0,72	0,09	0,04	0,55
Sc	Scrupulozitate	0,05	–0,05	0,03	–0,06	0,66	0,45
Pe	Perseverenţă	0,10	0,48	0,09	0,21	0,50	0,54
Ce	Controlul emoţiilor	0,79	0,23	0,02	0,09	0,10	0,70
Ci	Controlul impulsurilor	0,79	–0,07	0,23	0,04	0,17	0,71
Ac	Deschidere către cultură	0,09	0,02	0,08	0,61	0,32	0,49
Ae	Deschidere către experienţă	0,01	0,27	0,19	0,65	–0,01	0,53
	%VS	130,2	120,6	110,2	100,9	90,2	

Notă: Sunt evidenţiate saturaţiile subdimensiunilor relative la factorul principal: S = Stabilitate emoţională; E = Energie; A = Agreabilitate; M = Deschidere mintală; C = Conştiinciozitate; HSQ = Comunalitate; %VS = Procent de varianţă explicat.

După cum se poate observa din analiza tabelului 8.3, cele 10 subdimensiuni se grupează – în baza analizei factoriale exploratorii, efectuată prin metoda componentelor principale, cu rotire de tip Varimax şi normalizare de tip Kaiser – în cinci factori. Incluzând în cadrul analizei factoriale şi scorurile obţinute la scalele principale, putem observa că structura factorială propusă de autorii chestionarului se replică şi în eşantionul normativ românesc. Astfel, în factorul 1 se grupează

subscalele Cordialitate (0,86) şi Cooperare (0,83) şi scala Agreabilitate (0,92); tot în cadrul Factorului 1, resturi de saturaţie mai prezintă şi subscalele Dinamism (0,37) şi Deschidere către experienţă (0,33); în factorul 2 se grupează subscalele Dinamism (0,74) şi Dominanţă (0,84) şi scala Energie (0,89); se poate observa că există subscale care prezintă resturi de saturaţii în factorul doi, acestea fiind Perseverenţa (0,46) şi scala Conştiinciozitate (0,33); în factorul 3 se grupează subscalele Controlul impulsurilor (0,88) şi Controlul emoţiilor (0,88) şi scala Stabilitate emoţională (0,96); în factorul 4 se grupează subscalele Deschidere către cultură (0,85) şi Deschidere către experienţă (0,67) şi scala Deschidere mintală (0,88); iar în factorul 5 se grupează subscalele Scrupulozitate (0,84) şi Perseverenţă (0,65) şi scala Conştiinciozitate (0,86).

Tabelul 8.3. *Analiza factorială exploratorie pentru eşantionul românesc*

			1	2	3	4	5
1	Di	Dinamism	0,37	**0,74**	0,15	0,26	0,15
2	Do	Dominanţă	0,03	**0,84**	0,17	0,15	0,23
3	Co	Cordialitate	**0,86**	0,19	0,18	0,17	0,11
4	Cp	Cooperare	**0,84**	0,14	0,10	0,22	0,26
5	Sc	Scrupulozitate	0,23	0,09	0,10	0,24	**0,84**
6	Pe	Perseverenţă	0,17	0,46	0,25	0,15	**0,65**
7	Ci	Controlul impulsurilor	0,23	0,02	**0,88**	0,14	0,16
8	Ce	Controlul emoţiilor	0,03	0,29	**0,88**	0,08	0,10
9	Ac	Deschidere către cultură	0,16	0,11	0,17	**0,85**	0,29
10	Ae	Deschidere către experienţă	0,33	0,43	0,08	**0,67**	0,09
11	E	Energie	0,23	**0,89**	0,18	0,24	0,21
12	A	Agreabilitate	**0,92**	0,18	0,15	0,21	0,20
13	C	Conştinciozitate	0,23	0,33	0,21	0,22	**0,86**
14	S	Stabilitate emoţională	0,15	0,16	**0,96**	0,12	0,14
15	M	Deschidere mintală	0,27	0,29	0,15	**0,88**	0,23

Notă: Extragere în componentele principale, însoţită de rotire Varimax cu normalizare de tip Kaiser.

Confirmarea structurii factoriale a chestionarului poate merge la un nivel superior, prin examinarea statistică a adecvării acestei structuri. Pentru a examina adecvarea structurii factoriale a fost discutată corespondenţa dintre structura factorială obţinută empiric, pe de o parte, şi, pe de altă parte, structura teoretică postulată pentru chestionar. Au fost calculaţi coeficienţii de corelaţie între factori, pe baza tabelului saturaţiilor, prezentat mai sus, precum şi coeficienţii de corelaţie obţinuţi pe baza cheii de scorare a testului. Corelaţiile care au rezultat între aceste proceduri

diferite de scorare sunt egale cu 0,99 pentru Stabilitate emoţională, 0,93 pentru Energie, 0,93 pentru Agreabilitate, 0,97 pentru Deschidere mintală şi 0,88 pentru Conştiinciozitate, atestând astfel o clară suprapunere a conceptelor acoperite de factorii extraşi pe bază empirică şi de scorurile „teoretice".

Structura factorială care stă la baza chestionarului este aşadar confirmată substanţial. Totuşi, menţionăm faptul că subdimensiunea Perseverenţă, care în literatura de specialitate este considerată a fi un aspect fundamental al Conştiinciozităţii (Goldberg, 1990; Digman, 1990) şi care a fost inclusă în BFQ pe baza acestor fundamentări teoretice şi argumente convingătoare, pare să reflecte şi aspecte importante ale dimensiunii numite de autori Energie. Pentru a clarifica acest aspect, care ar putea induce o anumită distorsiune, s-a recurs la analiza factorială confirmatorie (Bolen, 1989), ce permite evaluarea gradului de potrivire a unei structuri factoriale ipotetice cu datele observate. Rezultatele confirmă un grad foarte puternic de corespondenţă a datelor observate cu structura factorială teoretică, detalii despre modelele testate şi rezultatele numerice obţinute putând fi regăsite în Caprara *et al*. (2008).

Stabilitatea soluţiei factoriale obţinute prin analiza factorială a celor zece subdimensiuni a fost examinată pe baza indicelui de potrivire (Gorsuch, 1983) a soluţiilor care au fost obţinute în urma unui număr de şase factoriale, pe eşantioane diverse. Indicii medii de potrivire care au rezultat au valoarea 0,97 pentru primul factor (Stabilitate emoţională), 0,96 pentru al doilea factor (Energie), 0,96 pentru al treilea factor (Agreabilitate), 0,91 pentru al patrulea factor (Deschidere mintală) şi 0,87 pentru al cincilea factor (Conştiinciozitate). Soluţia factorială este aşadar stabilă, chiar în condiţii diferite de administrare şi pe grupuri diferite de participanţi (studenţi, adulţi, bărbaţi, femei etc.).

Relaţii documentate cu alte sisteme sau instrumente de evaluare ale personalităţii

Autorii au cercetat în profunzime validitatea de construct a BFQ. În acest scop, ei au efectuat mai multe studii, în mai multe state europene, pe diferite grupe de participanţi, studii care au investigat relaţiile dintre dimensiunile chestionarului şi conceptele măsurate de alte chestionare, centrate pe trăsături de personalitate similare sau diferite de cele măsurate de BFQ.

Dintre chestionarele utilizate pentru a trasa relaţii care validează semnificaţia scalelor BFQ, enumerăm NEO PI (Costa şi McCrae, 1985) şi NEO PI-R (Costa şi McCrae, 1992), EPQ (Eysenck şi Eysenck, 1976), CPS (Comrey, 1970, 1980, 1991), 16PF – Forma A (Cattell, Eber şi Tatsuoka, 1970), MPQ (Tellegen, 1982), RTTI (Zawadski şi Strelau, 1991), STAI (Spielberger, 1989), STAXI (Spielberger, 1992), Inventarul de Ostilitate Buss-Durkee (Buss şi Perry, 1992), Scala de Individualizare INDIV (Maslach *et al*., 1985), precum şi multe alte teste şi scale. Rezultatele sunt discutate în Caprara *et al*. (2008), precum şi în diferite articole ştiinţifice. Aceste rezultate nu numai că atestă o validitate convergentă crescută a scalelor BFQ, dar scot în evidenţă şi validitatea divergentă care rezultă din faptul că nu se manifestă corelaţii ridicate cu dimensiuni de

personalitate care sunt diferite de semnificaţiile cuprinse în intenţiile scalelor.

În concluzie, BFQ este un chestionar cu caracteristici psihometrice foarte bune, o fidelitate excelentă şi o validitate probată în zeci de studii. Este un chestionar care pe baza acestor caracteristici poate fi recomandat pentru activităţi de evaluare cu miză mare.

8.4. Administrarea şi scorarea

BFQ poate fi administrat atât individual, cât şi în grup. Instrucţiunile sunt tipărite pe prima pagină a fiecărui chestionar şi pot fi citite cu voce tare, fiind însoţite de lămuriri suplimentare, dacă este cazul. Nici afirmaţiile chestionarului, nici instrucţiunile nu pot fi modificate. Dacă este nevoie, afirmaţiile şi întrebările chestionarului pot fi citite participanţilor, având grijă să nu se inducă sugestii privind răspunsul. Atunci când anumite persoane nu înţeleg semnificaţia cuvintelor sau a afirmaţiilor, explicaţiile date de persoana care supraveghează administrarea nu trebuie să inducă un răspuns anume. Este important să se recomande participanţilor să răspundă la toate afirmaţiile tipărite pe foaia de răspuns. În plus, subiectul trebuie să fie atent să completeze foaia de răspuns cu toate informaţiile solicitate (nume, data naşterii, sexul, profesia, tipul de studii etc.).

Atunci când chestionarul este aplicat în situaţii de selecţie de personal, în faza de prezentare este indicat să se sublinieze importanţa sincerităţii în răspunsurile date la întrebări, precum şi faptul că aceasta este verificată de către chestionar prin proceduri speciale. Este, de asemenea, important să se evidenţieze participanţilor la testare că nu există răspunsuri corecte sau greşite şi nici un profil de personalitate care să fie absolut dezirabil sau indezirabil. În plus, subiectului trebuie să i se precizeze faptul că e indicat să răspundă în mod spontan şi sincer, iar atunci valoarea informativă a rezultatelor chestionarului va fi superioară şi benefică pentru el.

O premisă-cheie în aplicarea, dar mai ales în interpretarea corectă a BFQ este familiaritatea persoanei care administrează chestionarul cu teoria *Big Five*, cu chestionarul de faţă şi cu conţinutul acestuia. De aceea, este indicat ca specialistul care decide utilizarea BFQ – indiferent de domeniul în care se doreşte aplicarea sa – să fie familiarizat şi instruit în sensul utilizării chestionarului. În acest sens, este de dorit parcurgerea manualului, precum şi familiarizarea cu o serie de concepte psihometrice.

BFQ poate fi aplicat atât prin administrare în grup, cât şi prin administrare individuală. Instrucţiunile care se regăsesc la începutul chestionarului sunt simple şi clare şi, în principiu, nu diferă de instrucţiunile standard, tipice pentru un chestionar de personalitate. Când BFQ este administrat în grup, este totuşi dezirabil ca instrucţiunile să fie citite cu voce tare, astfel încât, dacă apar întrebări sau neclarităţi referitoare la aceste instrucţiuni, specialistul să poată răspunde la începutul sesiunii de testare. Din momentul în care este clar că instrucţiunile au fost înţelese, respondenţii sunt rugaţi să înceapă. În cadrul şedinţelor de aplicare în grup, participanţii sunt rugaţi

să adreseze toate întrebările înainte de începerea efectivă a completării testului, însă, dacă sunt întrebări care apar pe parcurs, este de preferat ca respondenţii să solicite prezenţa specialistului prin ridicarea mâinii şi deplasarea acestuia la fiecare în parte, pentru a nu perturba completarea chestionarului de către ceilalţi respondenţi.

Completarea BFQ durează, în medie, 20-30 de minute. Dacă un subiect examinat nu reuşeşte să finalizeze chestionarul în cadrul acestui interval, va fi lăsat să îl completeze atât timp cât este necesar, astfel încât toate afirmaţiile chestionarului să aibă răspuns. Se va insista pe ideea că astfel de chestionare de personalitate nu au răspunsuri corecte sau greşite şi că scala în cinci puncte utilizată de BFQ le permite nuanţarea răspunsului. Dacă participanţii examinaţi nu înţeleg o anumită afirmaţie, ei pot solicita ajutorul specialistului care supraveghează aplicarea chestionarului, în sensul explicării anumitor cuvinte sau semnificaţii ale cuvintelor utilizate în cadrul chestionarului. Este de reţinut că aplicaţia furnizată de specialist nu trebuie să influenţeze răspunsul subiectului şi de aceea este bine ca tonalitatea vocii să fie neutră şi să nu se sugereze răspunsul. Dacă respondenţii sunt nesiguri în alegerea răspunsurilor, ei ar trebui să fie încurajaţi să încerce alegerea unei variante care se potriveşte cel mai bine modului în care văd ei lucrurile.

Studiile efectuate în România au demonstrat că participanţii cu vârsta minimă de 13 ani sunt capabili să înţeleagă şi să răspundă la toţi itemii BFQ, fără instrucţiuni speciale. Se întâmplă totuşi ca participanţii examinaţi să omită un item pentru că nu înţeleg pe deplin sensul acestuia sau pentru că nu îi văd relevanţa pentru ei. De aceea, este important ca, în momentul preluării chestionarului completat, examinatorul să verifice dacă toţi itemii au un singur răspuns. În cazul în care unul sau mai mulţi itemi nu au răspuns sau respondenţii au furnizat mai multe răspunsuri, examinatorul trebuie să-i ceară subiectului să revadă acei itemi şi să încerce să răspundă corespunzător, conform instrucţiunilor prezentate iniţial.

Respondenţii trebuie consiliaţi în privinţa răspunsului sincer la chestionar. Studiile arată că, în situaţii de evaluare sau de selecţie, respondenţii au tendinţa – uneori implicită – de a furniza răspunsuri dezirabile social. De aceea, este bine ca ei să fie informaţi că testul permite identificarea acestor distorsiuni.

Persoanele examinate trebuie, de asemenea, instruite să-şi treacă pe formular, la sfârşitul completării chestionarului, datele personale, în special sexul şi vârsta, acestea fiind absolut necesare pentru aplicarea etalonului corespunzător.

8.5. Interpretarea scorurilor

În cele ce urmează, vom prezenta recomandări privind interpretarea pentru scalele şi subscalele BFQ, urmând îndeaproape sugestiile de interpretare făcute de autorii testului în manualul acestuia (Caprara *et al*. 2008). Scalele pot fi interpretate şi chiar trebuie interpretate şi de sine stătător

(fiecare scală separat), dar în momentul în care se realizează interpretarea unui profil BFQ este indicat să se coroboreze scorurile între scalele şi subscalele chestionarului. De asemenea, este indicat ca datele obţinute în urma aplicării BFQ să fie coroborate cu date provenite din alte surse, cum ar fi observaţii, interviu sau ale chestionare.

8.5.1. Scala E (Energie, *Energia*)

Obiectivele scalei E

Scala E a fost construită cu scopul de a identifica persoanele care se integrează cu uşurinţă în comunitate, relaţionează uşor cu cei din jur şi care sunt capabile să stabilească căi de comunicare eficiente cu cei din preajmă.

Descrierea scalei E

Factorul E a fost construit în acord cu indicaţiile lui Watson şi Clark (1997) şi face referire la ceea ce în literatura de specialitate este definit ca Extraversiune (McCrae şi Costa, 1997) sau Origine/Sorginte (Goldberg, 1990). Denumirea Energie a fost agreată de autorii testului, prin raportarea acesteia la alte denumiri şi concepte tipice în contextul lingvistic latin, unde extraversiune este mai degrabă o denumire tehnică şi lipsită de semnificaţie reală pentru cea mai mare parte a vorbitorilor (Caprara şi Perugini, 1990, 1991b, *apud* Caprara *et al*., 2008).

La polul pozitiv, scala identifică indivizi competitivi, care socializează uşor şi dau dovadă de un nivel de energie ridicat. La polul negativ, scala identifică indivizi sedentari, preferând activităţile liniştite; aceştia nu interacţionează foarte mult cu alte persoane, preferă să nu fie în centrul atenţiei, nu doresc să fie băgaţi în seamă, ci mai degrabă să treacă neobservaţi.

Indivizii care obţin un punctaj ridicat la această scală tind să se descrie ca persoane dinamice, active, energice, dominante şi vorbăreţe, în timp ce aceia care obţin scoruri mici la această scală se consideră mai degrabă lipsiţi de dinamism, pasivi, retraşi, astenici, supuşi şi tăcuţi (Caprara *et al*., 2008).

Scala E este un predictor de succes pentru profesii precum cele de manageri şi vânzători. Deoarece interacţiunea cu alte persoane reprezintă un aspect important pentru astfel de ocupaţii, este de la sine înţeles că trăsături precum sociabilitatea, aptitudinile de comunicare şi asertivitatea sunt condiţii importante pentru performanţe profesionale superioare în aceste poziţii din mediul organizaţional.

a) Subscala Di (Dinamism, *Dinamismo*)

Obiectivele subscalei Di

Subscala Di are ca obiectiv măsurarea acelor aspecte ale comportamentului social care sunt

legate de uşurinţa în comunicare, de entuziasm şi de energie. Subscala Di identifică persoane implicate în activităţile grupului din care fac parte, care se simt în largul lor să vorbească în public şi să-şi exprime punctele de vedere, dezbătându-le cu ceilalţi.

Descrierea subscalei Di

Subscala Di identifică, la polul pozitiv, persoane energice, dinamice şi flexibile, deschise către interacţiune, care preferă contexte sociale diverse, se pot integra cu uşurinţă în colectiv şi sunt în căutarea activităţilor dinamice.

În cadrul acestei subscale, persoanele cu scoruri ridicate sunt caracterizate de cei din jur ca fiind sociabile şi cu o capacitate mare de integrare în grupuri diferite. Ele comunică şi interacţionează cu uşurinţă şi îşi susţin punctul de vedere în mod eficient. De obicei, la locul de muncă vor căuta să îşi îmbunătăţească în mod constant performanţa. Scorurile foarte ridicate pot fi un indicator al unei flexibilităţi extreme ori chiar al unei oarecare inconstanţe în comportament.

Persoanele cu scoruri scăzute sunt introvertite şi preferă să nu iasă în evidenţă, sunt retrase şi deseori reticente în privinţa comunicării cu ceilalţi, mai ales cu persoanele din afara cercului apropiat de prieteni. Sunt reţinute în cadrul activităţilor de grup, preferând mai degrabă să stea retrase şi să observe.

b) Subscala Do (Dominanţă, *Dominanza*)

Obiectivele subscalei Do

Obiectivul acestei subscale este identificarea acelor persoane cărora le place să iniţieze diverse activităţi şi să-şi asume rolul de lider sau de coordonator. Subscala descrie persoanele cărora le place să fie în centrul atenţiei şi care agreează competiţiile. Ele îşi susţin puternic şi în mod convingător punctul de vedere şi caută, de obicei, să îşi impună preferinţele şi ideile.

Descrierea subscalei Do

Această subscală a fost creată cu scopul de a identifica persoanele asertive, convingătoare, dominante, care îi influenţează cu uşurinţă pe cei din jur, fiind capabile să preia conducerea când situaţia o cere. Subscala are rolul de a identifica persoanele competitive sub diverse forme, indivizi care fac tot posibilul ca ideile pe care le emit să fie implementate sau testate.

Persoanele cu scoruri ridicate sunt, în general, descrise ca fiind capabile să-şi susţină cu tărie ideile. Ele sunt foarte eficiente în modul în care interacţionează cu cei din jur, influenţându-i pentru ca ideile să le fie acceptate de către aceştia. Astfel, pot fi adevăraţi lideri de opinie, ştiind cum să-şi susţină punctul de vedere în funcţie de interlocutori. În general, aceste persoane nu se dau bătute cu uşurinţă, sunt perseverente şi fac tot posibilul ca ceea ce susţin să fie acceptat.

La scoruri scăzute, în general nu le place să atragă atenţia asupra lor, deseori fiind percepute ca

fiind submisive, neavând dorinţa de a-i convinge pe cei din jur să le adopte ideile sau poziţia legată de anumite aspecte. Nu doresc să intre în competiţie şi din această cauză nu au nici deprinderi foarte combative în momentele în care sunt puşi în situaţii de competiţie. Astfel, în mediul organizaţional, ele pot fi regăsite mai degrabă în poziţii de subordonare. Este posibil ca un scor scăzut la această scală să descrie şi persoane cooperante, calde şi altruiste, însă, în general, scorurile scăzute la subscala Do indică lipsă de încredere în forţele proprii şi lipsa dorinţei de a-şi depăşi propria performanţă (Caprara *et al*., 2008).

8.5.2. Scala A (Agreabilitate, *Amicalità*)

Obiectivele scalei A

Scala A din cadrul chestionarului BFQ a fost construită cu scopul de a identifica acele persoane care ştiu să se facă plăcute, reuşesc să lege cu uşurinţă relaţii de prietenie şi doresc şi ştiu cum să interacţioneze în mod agreabil cu cei din jur. Agreabilitatea corespunde tendinţei de fi în armonie cu ceilalţi, de a construi şi menţine relaţii de prietenie şi de colaborare (Caprara *et al*., 2008).

Descrierea Scalei A

Scala A descrie un concept care este principial opus ostilităţii. Ea a fost construită prin prisma a două subscale, şi anume subscala de Cordialitate (Co) şi subscala de Cooperare (Cp). Acestea măsoară, pe de o parte, aspecte legate de capacitatea de a prevedea trebuinţele celor din jur şi a veni în întâmpinarea acestora, capacitatea de a coopera eficient cu ceilalţi şi, pe de altă parte, aspecte legate de încrederea în ceilalţi şi deschiderea faţă de ceilalţi.

Scala identifică, prin scorurile mari, persoanele care ştiu cum să câştige şi să acorde încrederea celor din jur, care pot lega relaţii sociale bazate pe respect şi empatie reciproce. Această scală identifică, de asemenea, persoanele care se pot integra în diferite contexte sociale, cărora le place compania altora. Sunt, în general, iertătoare şi oricând disponibile pentru cei din jur, dezvoltă relaţii bazate pe cooperare, nu pe competiţie, considerând că vor obţine rezultatele cele mai bune prin sprijin reciproc. În încercarea de a-i înţelege pe cei din jur pun accent pe rezonanţa emoţională cu interlocutorii lor, umanizează nu doar relaţiile, ci şi percepţiile şi deciziile proprii şi încearcă să privească orice problemă din mai multe unghiuri şi perspective.

Persoanele care obţin un punctaj mare la această dimensiune tind să se descrie ca fiind foarte cooperante, amabile, altruiste, prietenoase, generoase, empatice. Pe de altă parte, cele care obţin un punctaj mic se descriu ca necooperante, lipsite de amabilitate şi altruism, neprietenoase, lipsite de generozitate şi de empatie, centrate mai degrabă pe propriile nevoi decât pe ale altora.

a) Subscala Co (Cordialitate, *Cordialità*)

Obiectivele subscalei Co

Subscala Co are ca obiectiv identificarea persoanelor calde, prietenoase, care sunt dispuse să acorde încredere celor din jur şi ştiu să câştige încrederea celorlalţi. Subscala Co măsoară, de asemenea, disponibilitatea faţă de problemele celorlalţi şi propensiunea pentru *a acorda atenţie* nevoilor altora (Caprara *et al*., 2008).

Descrierea subscalei Co

Subscala Co indică măsura în care o persoană este percepută ca amabilă în diverse contexte sociale şi profesionale, având dorinţa şi capacitatea de a dezvolta relaţii cordiale, bazate pe prietenie. Subscala identifică gradul în care o persoană manifestă încredere faţă de cei din jur şi, de asemenea, toleranţă faţă de aceştia. Subscala are rolul de a diferenţia între indivizii care au tendinţa de a fi distanţi sau ostili faţă de cei din jur şi cei care investesc în relaţii caracterizate de căldură, prietenie şi, în general, bunăstarea emoţională a altora.

Scorurile ridicate în cadrul acestei subscale indică persoanele care pot câştiga încrederea celorlalţi, sunt amabile şi binevoitoare chiar şi cu acele persoane pe care nu le cunosc foarte bine. Pun mare preţ pe buna-credinţă şi sinceritatea celorlalţi, pornind de la premisa că şi cei din jur vor manifesta aceeaşi atitudine. Aceste persoane vor păstra, de exemplu, un secret, indiferent de preţul pe care-l presupune un asemenea fapt, fiind de altfel percepute ca bune confidente. Valorile lor sunt de natură umanistă, altruistă, emoţională.

Scorurile scăzute la subscala Co sugerează faptul că persoana evaluată tinde să fie mai degrabă bănuitoare şi să nu acorde încredere celor din jur. În general, aceste persoane sunt suspicioase, bănuitoare, iar încrederea lor va fi câştigată fie foarte greu, fie niciodată. Aceste persoane nu pot acorda o a doua şansă, împărtăşesc informaţii personale cu greu şi, de aceea, pot părea celor din jur, uneori chiar şi celor mai apropiaţi, ca fiind interiorizate, taciturne, reci şi distante.

b) Subscala Cp (Cooperare, *Cooperativită*)

Subscala Cp a fost creată cu scopul de a identifica acele persoane orientate spre participarea în diverse grupuri şi activităţi, spre colaborare şi relaţionare cu cei din jur şi care manifestă o sensibilitate generală şi o atenţie sporită faţă de nevoile de cooperare ale celorlalţi. De asemenea, subscala surprinde capacitatea indivizilor evaluaţi *de a identifica nevoile celorlalţi şi a de veni în întâmpinarea acestora.*

Descrierea subscalei Cp

Subscala Cp identifică acele persoane care reuşesc să obţină respectul şi încrederea celorlalţi. Sunt percepute ca persoane amabile, care reuşesc să dea dovadă de empatie, săritoare şi dornice să-i ajute pe ceilalţi. Aceste persoane colaborează eficient, valorifică aportul celor din jur şi le

place să împartă cu aceştia succesul obţinut.

Scorurile ridicate în cadrul acestei scale identifică persoanele altruiste şi tolerante, care fac tot posibilul pentru a câştiga încrederea celor cu care interacţionează şi sunt întotdeauna disponibile pentru a ajuta. Disponibilitatea lor este sinceră şi, de aceea, de multe ori există riscul ca ceilalţi să profite de acest lucru. Aceste persoane exprimă ceea ce gândesc şi, în general, acţionează fără a se preface sau a avea gânduri ascunse. Sunt loiale, percepute ca fiind de încredere şi cărora li se pot comunica secrete. Manifestă înţelegere faţă de situaţia celorlalţi şi faţă de evenimentele trăite de fiecare, empatizând şi încercând să găsească cea mai bună cale de a fi de ajutor celor din jur. Pun mare preţ pe acordarea ajutorului, fiind indivizi săritori şi orientaţi spre interacţiunea bazată pe cooperare cu ceilalţi.

Scorurile scăzute la subscala Cp identifică persoane percepute ca lipsite de sensibilitate şi care nu par a se lăsa influenţate de aspecte emoţionale în ceea ce priveşte luarea deciziilor. Ele au tendinţa de a fi egoiste, preocupându-se în mod exagerat de interesele lor personale şi neţinând seama de cele ale celorlalţi. În plan comportamental, această propensiune se traduce printr-o preferinţă pentru munca individuală şi pentru asumarea individuală a recompensei. Nu sunt orientate spre cooperare şi mai degrabă evită interacţiunile şi participarea. De obicei, iau în calcul doar beneficiul personal şi pot ignora interesele colectivului din care fac parte sau în care îşi desfăşoară activitatea. Preferă munca individuală deoarece nu le place să împărtăşească cu cei din jur roadele muncii şi succesele obţinute. Nu pun mare preţ pe ce gândesc cei din jur şi nu acordă atenţie dacă cineva este lezat de atitudinea lor. Pot fi percepute de cei din jur ca fiind necioplite, lipsite de tact, având o atitudine jignitoare (Caprara *et al*., 2008).

8.5.3. Scala C (Conştiinciozitate, *Coscienziosità*)

Obiectivele scalei C

Factorul Conştiinciozitate (C) face referire la capacitatea de autoreglare şi autocontrol, adică se referă atât la aspectele care ţin de inhibiţia şi controlul anumitor impulsuri, cât şi la aspectele proactive, care ţin de concentrarea asupra anumitor intenţii (McCrae şi Costa, 1989; Digman, 1990, *apud* Caprara *et al*., 2008). Scala C identifică persoanele care se organizează în mod eficient, sunt atente la detalii şi evaluează toate aspectele unei probleme înainte de a lua o decizie. Aceste persoane planifică, de obicei, în mod riguros timpul şi sarcinile, încercând să controleze ceea ce trebuie să realizeze, fiind punctuale în livrarea rezultatelor. Un alt scop al scalei este acela de a identifica persoanele dedicate şi perseverente, care nu renunţă odată ce întâmpină obstacole şi care persevereză în atingerea obiectivelor propuse. Scala C măsoară gradul în care persoana evaluată ştie să-şi gestioneze energia şi timpul pentru a realiza ceea ce şi-a propus, menţinându-şi concentrarea şi dedicarea până la finalizarea unei sarcini sau activităţi, fără a se lăsa inhibată de

eventuale obstacole şi aspecte negative.

Descrierea scalei C

Scala C măsoară caracteristici precum autoreglarea, responsabilitatea, precizia, punctualitatea, stăruinţa în sarcină, capacitatea de planificare şi control, tenacitatea (Caprara *et al*., 2008). Ea vizează capacitatea de autoreglare atât în ceea ce priveşte inhibarea, cât şi proactivitatea şi cuprinde două subscale: *Scrupulozitatea* (Sc) şi *Perseverenţa* (Pe). *Scrupulozitatea* (Sc) evaluează autodisciplina, calitatea de a fi perceput ca fiind de încredere de către ceilalţi, de a acorda atenţie detaliilor, de a manifesta o preferinţă puternică pentru ordine şi precizie şi de a aborda sarcinile cu meticulozitate. *Perseverenţa* (Pe) evaluează capacitatea de a persista în îndeplinirea sarcinilor, de a-şi mobiliza energia pentru atingerea obiectivelor şi de a nu ceda în faţa obstacolelor sau dificultăţilor.

Persoanele care obţin scoruri mari la această dimensiune tind să se descrie ca fiind meticuloase, scrupuloase, ordonate, precise, perseverente.

Cele care obţin scoruri mici la această dimensiune se descriu ca fiind lipsite de scrupulozitate şi meticulozitate, dezordonate, neobsedate de precizie şi nu foarte perseverente (Caprara *et al*., 2008)

Scorurile ridicate la scala C indică faptul că persoana evaluată preferă o planificare riguroasă. De aceea, ele au un randament ridicat şi mai degrabă obţin rezultate bune în mediile de muncă ce sunt caracterizate de o structură clară şi organizare. În situaţii de haos sau dezorganizare, aceste persoane nu trec la acţiune înainte de a-şi structura un plan detaliat referitor la ce şi cum vor face. Tind să fie chiar meticuloase în urmărirea planului, verificând fiecare stadiu şi comparându-l cu planul iniţial şi cu timpii estimaţi. Nu renunţă în faţa obstacolelor sau aspectelor neprevăzute, ci perseverează în îndeplinirea sarcinii.

În cadrul acestei scale, scorurile scăzute identifică acele persoane care nu planifică sau organizează propria muncă, ci preferă să muncească după direcţii mai generale şi mai puţin riguroase. Pentru ele, organizarea şi planificarea reprezintă o pierdere de timp şi de aceea dau randament mai degrabă în medii de muncă mai puţin riguroase şi organizate, medii fluide, care să le permită să simtă libertatea. Este foarte important de menţionat faptul că un scor mic la scala Conştiinciozitate nu reprezintă flexibilitate comportamentală, ci poate avea conotaţii negative legate de lipsa de seriozitate şi responsabilitate. Aceste persoane preferă de multe ori să se sustragă sarcinilor care presupun o responsabilitate ridicată, ceea ce le face să fie caracterizate deseori de cei din jur ca fiind delăsătoare sau neserioase. Ele preferă acel tip de muncă în care nu apar obstacole ce trebuie să fie depăşite. Dacă, totuşi astfel de obstacole apar, au tendinţa de a se da uşor bătute, preferând mai degrabă să renunţe sau să transfere responsabilitatea. Pot fi cu uşurinţă distrase, chiar şi atunci când munca este foarte importantă şi solicită atenţie şi dedicare. În general, aceste persoane preferă să trateze activităţile cu uşurinţă şi să le expedieze, prestând de

multe ori o muncă de slabă calitate, doar pentru a o finaliza. De asemenea pot fi inconstante în capacitatea lor de a depune efort. Informaţiile pe care le transmit mai departe pot fi imprecise, aceste persoane tinzând să nu verifice validitatea informaţiilor cu care operează.

a) Subscala Sc (Scrupulozitate, *Scrupulosità*)

Obiectivele subscalei Sc

Subscala Sc a fost construită cu scopul de a măsura aspecte legate de meticulozitate, atenţie pentru cele mai mici detalii şi pasiunea pentru ordine. Subscala identifică persoanele cărora le place să planifice totul în detaliu, să ia în considerare fiecare aspect al problemei şi care vor să anticipeze modul în care se vor desfăşura evenimentele (Caprara *et al*., 2008).

Descrierea subscalei Sc

Subscala Sc identifică persoanele care valorifică munca bine organizată şi încadrarea în termenele-limită, acordând atenţie detaliilor şi, în general, respectarea angajamentelor luate. De obicei sunt foarte muncitoare, persoane pe care te poţi baza şi nu le place să aibă „timpi morţi" în activităţile desfăşurate. Astfel, ele preferă să planifice şi ulterior să evalueze modul în care au realizat o anumită activitate. Încearcă să anticipeze eventualele probleme pe care le pot întâmpina şi nu predau o lucrare înainte de a o verifica.

În cadrul acestei subscale, scorurile ridicate indică faptul că persoanele evaluate au tendinţa de a respecta programele şi planificările pe care şi le fac şi, în general, sunt considerate de cei din jur ca fiind de încredere şi responsabile. Scorurile foarte ridicate indică persoane care pot duce ideea de perfecţionism la un nivel superior. În aceste situaţii, există posibilitatea de a se pierde în detalii şi de a scăpa din vedere imaginea de ansamblu a problemei cu care se confruntă.

Scorurile scăzute indică persoane care preferă să lucreze fără a avea un plan bine stabilit. Realizează activităţile în ordinea în care le sunt cerute sau pur şi simplu după cum le dictează impulsul de moment, nu acordă o mare atenţie detaliilor, se mulţumesc cu un nivel minim de calitate, nu privesc amănuntele unei probleme sau ale muncii lor şi adesea omit să verifice detaliile chiar şi atunci când ele sunt prescrise de un regulament sau de o procedură. Dacă munca pe care trebuie să o realizeze presupune prea multă planificare, au tendinţa să renunţe. Sunt dezordonate în modul în care implementează sarcinile sau efectuează activităţile ce le revin.

b) Subscala Pe (Perseverenţă, *Perseveranza*)

Obiectivele subscalei Pe

Subscala Pe a fost creată în scopul de a identifica acele persoane care sunt încăpăţânate şi nu renunţă până când sarcina nu a fost dusă la bun sfârşit. Ele reuşesc de fiecare dată să găsească

motivaţia necesară şi resursele solicitate pentru a nu lăsa munca făcută doar pe jumătate sau în mod superficial. În general, dau dovadă de o mare tenacitate şi persistenţă în sarcină, motiv pentru care sunt văzute de cei din jur ca fiind luptătoare şi dedicate.

Descrierea subscalei Pe

Subscala Pe identifică persoanele perseverente, decise, tenace şi care nu se dau înapoi atunci când le apar în cale obstacole care să le blocheze planurile. Pun mare preţ pe finalizarea activităţilor întreprinse, caută în mod constant să-şi pună în aplicare planurile şi să le ducă la bun sfârşit. Tenace, ele caută în mod constant noi căi de a-şi îmbunătăţi performanţele. Sunt genul de persoane pe care cei din jur se pot baza. Când îşi iau angajamente, le tratează cu maximă seriozitate şi nu se dau înapoi atunci când intervine ceva în planurile lor, indiferent de greutăţile cu care se confruntă.

Persoanele cu scoruri ridicate la subscala Pe sunt, în general, foarte motivate şi muncitoare. Sunt dispuse să muncească ore suplimentare şi să renunţe la activităţi colaterale pentru a livra la timp un proiect de calitate. Fiind extrem de responsabile, ştiu că pentru a reuşi e nevoie de multă eficienţă şi de aceea caută întotdeauna să găsească rute de optimizare în realizarea activităţii. Sunt tenace şi urmăresc în permanenţă să identifice cea mai bună cale de realizare a activităţilor pe care le întreprind. Se caracterizează prin faptul că înfruntă dificultăţile şi obstacolele prin depunerea unui efort mare. Sunt în stare să-şi orienteze întreaga atenţie asupra activităţii în care sunt implicate şi nu se lasă uşor convinse în a nu rezolva o sarcină importantă. Au, de asemenea, de cele mai multe ori o capacitate superioară de concentrare a atenţiei şi a efortului şi multă putere de muncă. Înfruntă dificultăţile apărute pentru că depun un efort mare şi au o mare capacitate de stăruinţă.

Scorurile scăzute la subscala Pe identifică persoanele delăsătoare şi mai degrabă leneşe. Fiind uneori supuse şi docile, se lasă uşor influenţate de mediul exterior şi renunţă cu uşurinţă în faţa tentaţiilor apărute sau a obstacolelor întâlnite. De aceea, se întâmplă deseori ca, atunci când nu reuşesc din prima încercare în ceea ce şi-au propus, să se dea bătute şi să nu mai încerce să atingă obiectivul. Ele cedează cu uşurinţă în faţa presiunii sociale şi de aceea pot fi văzute ca persoane maleabile sau uneori chiar delăsătoare. Cei din jur le pot percepe ca persoane neserioase, care prestează o muncă de proastă calitate. Sunt persoane care cedează în faţa dificultăţilor şi preferă să se implice în alte sarcini decât să persiste când dau de greu.

8.5.4. Scala S (Stabilitate emoţională, *Stabilità emotiva*)

Obiectivele scalei S

Factorul Stabilitate emoţională (S) face referire la caracteristicile aflate la opusul „afectivităţii negative” (Watson şi Tellegen, 1985; McCrae şi Costa, 1987). Scala S măsoară acele aspecte ce

vizează vulnerabilitatea persoanei, emotivitatea acesteia şi anxietatea pe care o percepe în situaţiile cu care se confruntă. Scopul scalei este acela de a identifica persoanele percepute ca fiind foarte calme, care nu se enervează când lucrurile nu merg aşa cum şi-au propus şi care nu se pierd cu firea în faţa situaţiilor neprevăzute sau problematice. Scala mai identifică şi măsura în care indivizii îşi pot controla emoţiile şi modul în care reuşesc să manifeste comportamente coerente şi constante, fără modificări datorate stării emoţionale.

Descrierea scalei S

Această scală măsoară acele caracteristici precum capacitatea de control al reacţiilor emoţionale proprii, absenţa afectelor negative şi confortul psihologic. Este formată din două subdimensiuni: *Controlul emoţiilor* (Ce), care măsoară aspecte legate de controlarea stărilor de tensiune care au legătură cu experienţa emoţională şi cu emotivitatea în general, şi *Controlul impulsurilor* (Ci), care măsoară aspecte referitoare la capacitatea de a menţine controlul propriului comportament chiar şi în situaţii de disconfort, conflict sau pericol.

Astfel, scala S identifică persoanele ce rămân calme atunci când se confruntă cu probleme, care îşi pot gestiona în mod eficient chiar şi cele mai puternice emoţii şi ştiu cum să facă faţă situaţiilor neprevăzute. Nu sunt emotive, ci mai degrabă raţionale, iar în acţiunile lor se poate observa tot timpul starea de echilibru emoţional. Reuşesc să se controleze şi să-şi gestioneze reacţiile chiar şi în situaţiile în care resimt disconfort. În acest sens, sunt echilibrate şi dau dovadă de un comportament raţional, inclusiv în situaţii care pentru alţii sunt anxiogene.

În general, persoanele cu scoruri scăzute sunt percepute ca fiind nemulţumite de viaţa lor şi pot vorbi cu uşurinţă despre acest aspect. Se poate întâmpla ca astfel de persoane să semnaleze în mod constant aspectele care le creează disconfort şi să-şi exteriorizeze supărările şi grijile pe care le resimt. În cele mai multe cazuri reacţionează impulsiv, sub acţiunea emoţiilor pe care le trăiesc. În astfel de situaţii, raţionalitatea lor este diminuată şi pot acţiona în modalităţi neobişnuite, atât pentru ele, cât şi pentru situaţia respectivă.

Persoanele cu scoruri ridicate la scala S sunt indivizi care ştiu cum să gestioneze trăirile anxioase, reuşind să se manifeste în mod calm chiar dacă situaţia cu care se confruntă este neobişnuită sau conflictuală. Persevorează şi tind să fie raţionali, indiferent de gravitatea situaţie. În general, sunt mulţumiţi de stilul lor de viaţă şi prezintă un grad înalt de dezirabilitate socială în comportamentele manifestate.

a) Subscala Ce (Controlul emoţiilor, *Controllo delle emozioni*)

Obiectivele subscalei Ce

Subscala Ce a fost generată pentru a măsura capacitatea de evitare a stărilor de anxietate sau a diverselor sentimente disforice de vulnerabilitate, disconfort sau depresie.

Descrierea subscalei Ce

Subscala Ce identifică persoanele care reuşesc să fie echilibrate şi stabile şi nu prezintă vulnerabilitate emoţională, chiar dacă situaţia cu care se confruntă este nouă sau dificilă. Sunt genul de persoane optimiste, care încearcă să privească latura pozitivă a evenimentelor pe care le trăiesc şi a experienţelor pe care le au. Se acceptă pe sine aşa cum sunt şi de aceea primesc cu încredere chiar şi feedbackuri negative, ştiind că acestea le pot ajuta să evolueze (Caprara *et al*., 2008)

În cadrul acestei subscale, persoanele cu scoruri ridicate sunt percepute ca fiind mulţumite de modul în care şi-au construit şi îşi trăiesc viaţa. Ele privesc viitorul în mod optimist, manifestă echilibru şi pot reacţiona în mod controlat în cadrul situaţiilor cu care se confruntă. Sunt sigure pe resursele proprii şi îşi pot inhiba emoţiile puternice. Persoanele cu scoruri scăzute la această subscală sunt percepute ca fiind nemulţumite de stilul lor de viaţă, vulnerabile şi lipsite de siguranţă de sine. De cele mai multe ori, nu cunosc modul în care ar trebui să reacţioneze şi de aceea există posibilitatea să caute în mod constant sprijinul celor din jur sau să acţioneze în mod impulsiv şi neadaptat. Sunt persoane emotive ce pot reacţiona imprevizibil, manifestând agitaţie extremă sau depresie, în funcţie de situaţie. De cele mai multe ori, aceste persoane sunt neliniştite şi preocupate, chiar şi în situaţiile uzuale, nesimţindu-se în largul lor.

b) Subscala Ci (Controlul impulsurilor, *Controllo degli impulsi*)

Obiectivele subscalei Ci

Subscala Controlul impulsurilor a fost creată pentru a măsura capacitatea de a controla reacţiile impulsive, cum ar fi reacţiile de iritare, supărare sau anxietate. Acest control se manifestă atât în situaţii de normalitate, când apar astfel de reacţii, cât şi în situaţii de disconfort emoţional prelungit. Subscala Ci identifică persoanele care se enervează greu, şi care, chiar dacă o fac, reuşesc să controleze exteriorizarea stărilor lor emoţionale. Aceste persoane sunt echilibrate emoţional (Caprara *et al*., 2008)

Descrierea subscalei Ci

Subscala Ci identifică persoanele care reuşesc să acţioneze cu calm, răbdare şi într-un mod raţional, indiferent de situaţia în care se află.

Persoanele cu scoruri ridicate la subscala Ci dau dovadă de calm şi răbdare în orice circumstanţe. Preferă să dea dovadă de bunăvoinţă, mai degrabă decât să pornească vreun conflict. Chiar şi confruntându-se cu situaţii neplăcute sau imprevizibile, ele încearcă să-şi menţină echilibrul şi să nu acţioneze sub impulsul momentului. Preţuiesc raţiunea şi nu se lasă pradă emoţiilor de moment, reuşesc să-şi inhibe emoţiile chiar şi atunci când sunt criticate sau atacate verbal, preferă să cugete, să evalueze şi să tragă concluzii înainte de a acţiona.

Persoanele cu scoruri mici sunt percepute ca persoane impulsive, ce reacţionează fără a analiza

consecinţele. Au tendinţa să reacţioneze de multe ori fără a sta pe gânduri şi fără a analiza atent situaţia cu care se confruntă. Sunt uşor iritabile şi îşi manifestă supărarea într-un mod evident şi pentru cei din jur. Sunt suspicioase şi mai tot timpul pun la îndoială ceea ce spun cei din jur. De multe ori, reacţiile pe care le au sunt exagerate sau neobişnuite. Reacţionează în mod impulsiv, fără să evalueze posibilele consecinţe. În momente de tensiune, acţiunile lor se pot situa la limită.

8.5.5. Scala M (Deschidere mintală, *Apertura mentale*)

Obiectivele scalei M

Factorul Deschidere mintală (M) face referire la dimensiuni pe care alţi autori le-au denumit drept Cultură (Norman, 1963), Intelect (Goldberg, 1990) sau Deschidere către experienţă (Costa şi McCrae, 1985) şi acordă o atenţie specială caracteristicilor care în contextul lingvistic italian sunt asociate cu denumiri precum „cult", „deschis la minte" sau „intelectual" (Caprara şi Perugini, 1990; Caprara *et al*., 2008).

Scopul scalei M este acela de a identifica persoanele care preferă să fie la curent cu noutăţile din domeniul în care activează, cu informaţiile cele mai recente din diverse domenii. Scala M evaluează gradul în care o persoană este atrasă de tot ceea ce este nou, de posibilitatea de a încerca experienţei noi şi stimulative din punct de vedere intelectual. Această scală trebuie înţeleasă ca o măsură de evaluare a diversităţii, a nonconformismului şi nontradiţionalismului. În acelaşi timp, măsoară gradul în care persoana este înclinată spre a descoperi şi testa noi moduri de abordare a diverselor situaţii, noi orizonturi şi perspective.

Descrierea scalei M

Scala M măsoară caracteristici precum diversitatea intereselor culturale, toleranţa faţă de diversitate, creativitatea şi curiozitatea. Persoanele caracterizate de scoruri mari la această scală sunt indulgente şi tolerante şi de aceea încearcă să accepte puncte de vedere distincte. Scala identifică acele trăsături care sunt asociate cu creativitatea şi cu preferinţa pentru variaţie, manifestată atât în viaţa profesională, cât şi în cea personală. Aceste persoane caută mereu soluţii inovatoare, noi, care permit diverse abordări ale situaţiei cu care se confruntă.

Scala globală M cuprinde două subdimensiuni, şi anume *Deschidere către cultură* (Ac) şi *Deschidere către experienţă* (Ae). Deschiderea către cultură (Ac) măsoară, în viziunea autorilor (Caprara, Barbaranelli şi Borgogni, 2005, *apud* Caprara *et al*., 2008), aspecte legate de propensiunea de a se menţine informat, de interesul faţă de lectură, de interesul pentru dobândirea de cunoştinţe noi. Deschiderea către experienţă (Ae) măsoară acele aspecte legate de Deschiderea mintală care se referă la dispoziţia favorabilă faţă de noutate, la capacitatea de a lua în considerare mai multe perspective ale aceleiaşi probleme, la atitudinea favorabilă faţă de valori, stiluri, moduri

de viaţă şi culturi diferite.

Persoanele care dau dovadă de deschidere mintală sunt acelea care se află într-o permanentă căutare de soluţii noi şi ingenioase, care explorează orizonturi şi soluţii noi pentru problemele existente. Încearcă să identifice şi să exploreze tot ceea ce este nou şi inedit. Au un mod neconvenţional de a gândi şi resimt mulţumire atunci când descoperă căi de acţiune originale. Dau dovadă de imaginaţie, de creativitate, sunt persoane curioase, pline de originalitate şi au interese largi, vaste.

În cadrul acestei dimensiuni, persoanele cu scoruri mari tind să se descrie ca fiind culte, informate, interesate de lucruri şi experienţe noi, fiind deschise la ideea de a intra în contact cu noi culturi. Explorează idei inedite şi preferă să implementeze strategii şi soluţii creative. Citesc noutăţile în domeniile de care sunt interesate, caută să fie mereu informate, vizionează programe culturale şi educative, urmărind să-şi dezvolte cultura generală.

Pe de altă parte, persoanele care obţin scoruri mici se descriu ca fiind mai puţin culte, mai puţin informate, comune şi convenţionale, conservatoare, relativ dezinteresate de lucruri şi experienţe noi, refractare la ideea de a intra în contact cu obiceiuri şi culturi diferite şi deseori intolerante faţă de diversitate. Sunt, în general, conservatoare, au interese bine direcţionate în sensul cutumelor uzuale, pot uneori chiar să manifeste prejudecăţi şi o reticenţă crescută faţă de diverse aspecte ce ţin de tradiţional şi convenţional. Nu vor dori să testeze aproape niciodată noi strategii şi nici să abordeze problemele din mai multe perspective.

a) Subscala Ac (Deschidere către cultură, *Apertura alla cultura*)

Obiectivele subscalei Ac

Subscala Ac a fost creată de autori (Caprara, Barbaranelli şi Borgogni, 2005, *apud* Caprara *et al*., 2008) cu scopul de a măsura varietatea nevoilor şi intereselor culturale. De asemenea, această subscală este o măsură a interesului persoanei evaluate de a fi la curent cu noutăţile din domeniile sale de interes (şi nu numai) şi a dorinţei de a achiziţiona cunoştinţe şi deprinderi noi.

Descrierea subscalei Ac

Subscala Ac identifică acele persoane care dau dovadă de curiozitate şi manifestă o nevoie accentuată de a fi la curent cu noutăţile din domeniile lor de interes. Ele caută mereu oportunităţi de a învăţa lucruri noi şi de a se autodepăşi, sunt motivate de dorinţa de cunoaştere chiar şi în domenii adiacente celor ce ar presupune interes profesional sau personal direct. Nevoia lor de a şti cât mai multe este însoţită de un puternic spirit analitic care, asociat cu intuiţia, poate produce cunoştinţe valoroase.

Această subscală indică, de asemenea, măsura în care persoanele manifestă interes pentru ceea ce fac. Ele caută în permanenţă să-şi satisfacă pe deplin curiozitatea şi să afle lucruri noi, vor dori

în permanenţă să-şi satisfacă interesele culturale variate, vor urmări emisiuni ştiinţifice, vor citi reviste de specialitate, vor fi la curent cu ceea ce se întâmplă în diverse sfere ale vieţii sociale, culturale, politice sau ştiinţifice.

În cadrul acestei subscale, scorurile ridicate înregistrate sugerează că persoana evaluată este interesată de aspecte şi perspective noi, căutând în permanenţă informaţii de actualitate privind domeniile sale de interes. Acestea sunt, în general, receptive la ceea ce e nou, însă caută să integreze aspectele noi într-o schemă logică, raţională şi uşor aplicabilă. În permanenţă avide de informaţii noi şi captivante, preferă să-şi petreacă timpul liber citind, vizionând emisiuni culturale sau informative, căutând să asimileze cât mai multe cunoştinţe.

Scorurile scăzute la subscala Ac indică acele persoane care preferă să nu analizeze lucrurile în profunzime, ci să rămână la un nivel de suprafaţă în zonele pentru care prezintă totuşi interes. Fiind considerate superficiale, se bazează mult pe cunoştinţele deja achiziţionate, demonstrând un interes scăzut pentru a descoperi şi învăţa lucruri noi. Nefiind foarte doritoare să caute lucruri şi informaţii de actualitate, ele preferă să se bazeze pe informaţiile deja cunoscute sau aflate la îndemână. De asemenea, şi interesele lor culturale pot fi reduse, preferând să opereze cu aspecte concrete sau rutiniere.

b) Subscala Ae (Deschidere către experienţă, *Apertura all'esperienza*)

Obiectivele subscalei Ae

Subscala Ae are ca scop măsurarea gradului în care persoana evaluată manifestă deschidere faţă de aspectele noi, de inovaţie. De asemenea, subscala este o măsură a toleranţei faţă de diversitate, a deschiderii faţă de valori, stiluri, moduri de viaţă şi culturi diferite de cele personale, precum şi a măsurii în care persoana ia în considerare mai multe perspective ale aceleiaşi probleme.

Descrierea subscalei Ae

Subscala identifică persoanele care preferă să opereze cu informaţii noi, care sunt caracterizate de o orientare proactivă şi manifestă curiozitate faţă de aspectele noi, care au capacitatea de a lua în considerare diverse perspective şi de a tolera şi aprecia diversitatea din toate punctele de vedere.

Această subscală indică gradul în care persoana se orientează proactiv spre căutarea unor experienţe noi şi măsura în care apreciază situaţiile şi lucrurile neconvenţionale. Astfel de persoane consideră că explorarea situaţiilor noi este o oportunitate de a progresa, subscala fiind şi un bun indicator al gradului în care cel evaluat manifestă toleranţă faţă de necunoscut şi puncte de vedere diferite de cele personale.

Scorurile ridicate la subscala Ae sugerează că persoana este nonconformistă şi deschisă spre

lucruri, activităţi şi experienţe inedite. În acest sens, asemenea persoane pot da dovadă de o mare originalitate şi imaginaţie în activităţile întreprinse, sunt orientate spre dezvoltare şi schimbare, ţintind deseori spre perfecţiune prin inovaţiile propuse sau practicate. Datorită acestei propensiuni spre noutate şi inedit reuşesc să-şi atingă deseori obiectivele propuse, dar este la fel de posibil ca o astfel de deschidere extremă să devină o piedică în calea dezvoltării lor, întrucât se pot plictisi rapid în situaţiile în care nu există oportunitatea de a afla sau încerca lucruri noi, iar ele nu pot contribui coerent la o construcţie de lungă durată şi stabilă. Aceste persoane vor căuta în permanenţă să vadă lucrurile din mai multe perspective, să dea valenţe noi lucrurilor uzuale şi tradiţionale, şi de aici orientarea lor către domenii care le permit astfel de manifestări, cum ar fi publicitatea, arta, cultura sau marketingul.

Scorurile scăzute în cadrul acestei subscale identifică acele persoane reticente faţă de noutate. Ele sunt convenţionale şi conservatoare şi caută în permanenţă să menţină starea actuală, depunând eforturi în aşa fel încât să nu schimbe nimic din rutina dobândită. Sunt conservatoare şi ataşate de tradiţie. Atunci când apar schimbări majore, tind să respingă noul mod în care se desfăşoară lucrurile şi vor căuta în permanenţă să restabilească vechea organizare ori vechile obiceiuri. Vor construi adesea pe strategii convenţionale, sunt adepte ale tradiţiei, despre care consideră că trebuie păstrată cu orice preţ. Situaţiile nonconformiste sau neobişnuite sunt puternic anxiogene şi pot trezi în ele sentimente de frustrare, depresie, melancolie faţă de ceea ce a fost (Caprara *et al*., 2008)

8.6. Ariile de aplicare

Psihologia aplicată poate regăsi beneficiile aplicării BFQ, atât ca model teoretic, cât şi ca instrument de psihodiagnostic, în vederea evaluării.

În continuare, prezentăm anumite concluzii sugerate de cercetările ce au vizat modelele *Big Five* şi BFQ, evidenţiind aplicabilitatea lor în câteva arii din sfera psihologiei, organizaţională, clinică şi educaţională.

8.6.1. Psihologia organizaţională

Relevanţa modelului *Big Five* a fost evidenţiată în cadrul diverselor cercetări ce urmăreau examinarea validităţii predictive şi concurente. Astfel, Hogan (1986) relevă faptul că Extraversiunea, Stabilitatea emoţională şi Agreabilitatea sunt corelate pozitiv cu anumite criterii vizate în mediul organizaţional.

Una dintre cele mai importante contribuţii ale modelului *Big Five* este reducerea diferenţelor dintre autoevaluare şi evaluarea utilizând chestionarul de personalitate.

O altă contribuţie importantă a modelului adusă practicii din zona organizaţională este aceea că permite evaluarea personalităţii prin utilizarea unui limbaj asemănător celui cotidian, simplificând înţelegerea şi utilizarea lui în procesele de selecţie, evaluare şi formare, chiar şi pentru persoanele care nu sunt specializate în psihologie. Multe cercetări au relevat existenţa unei congruenţe între autoevaluarea utilizând liste de adjective şi chestionar, în cadrul modelului *Big Five* (McCrae şi Costa, 1987; Borkenau şi Ostendorf, 1989; Peabody şi Goldberg, 1989).

8.6.2. Psihologia clinică şi psihologia sănătăţii

Tulburările de personalitate prezintă un spectru larg de simptome ce nu se caracterizează doar prin una dintre cele cinci dimensiuni ale personalităţii, examinate prin prisma modelului *Big Five*, însă pot fi analizate mai corect dacă sunt luate în considerare ca extreme ale dimensiunilor *Big Five*.

Energia corelează mai ales cu tulburările de tip histrionic şi narcisist decât cu tulburările de tip pasiv-agresiv şi de evitare, acestea fiind asociate *Introversiunii*.

Agreabilitatea corelează mai curând cu tulburările de tip dependent (polul pozitiv) decât cu tulburările de tip paranoid, antisocial şi narcisist (polul negativ), care sunt mai ales asociate cu *Ostilitatea*.

Conştiinciozitatea contrastează mai degrabă cu tulburările de tip compulsiv (polul pozitiv) decât cu tulburările de tip antisocial şi pasiv-agresiv (polul negativ), care sunt în general asociate cu *Non-Conştiinciozitatea* (Caprara *et al*., 2008).

Stabilitatea emoţională este factorul care, în tulburări precum cea de tip borderline, pasiv-agresiv, dependent şi de evitare, reprezintă partea patologică (polul pozitiv).

Deschiderea mintală este factorul care, în tulburări precum cea de tip schizoid, reprezintă partea patologică (polul pozitiv).

Este important de punctat faptul că, deşi prin utilizarea dimensiunilor modelului *Big Five* se pot contura anumite aspecte ale personalităţii ce pot deveni factori predispozanţi pentru dezvoltarea tulburărilor de personalitate, există o diferenţă în ceea ce priveşte influenţa acestora. Astfel, *Stabilitatea emoţională* este o trăsătură comună majorităţii tulburărilor de personalitate, în timp ce factori precum *Deschiderea mintală* şi *Conştiinciozitatea* nu au o influenţă atât de mare.

8.6.3. Psihologia educaţională

În cadrul psihologiei educaţionale, modelul *Big Five* a fost analizat prin prisma relaţiei dintre cei cinci factori şi adaptarea şi performanţa şcolară. Cercetători precum Digman şi Inouye (1986) şi Graziano şi Ward (1992) au examinat importanţa *Deschiderii către experienţă* şi a *Conştiinciozităţii*, relevând corelaţii pozitive mari cu performanţa şcolară. O posibilă explicaţie este aceea că persoanele conştiincioase îşi organizează mai bine materialele şi sunt mai

responsabile, iar cele mai deschise către experienţe tind să utilizeze toate oportunităţile de învăţare disponibile în mediul academic.

Bibliografie

Barbaranelli, C., & Caprara, G.V. (2000). Measuring the Big Five in self-report and other ratings: A multitrait-multimethod study. *European Journal of Psychological Assessment*, *16*, 31-43.

Barbaranelli, C., Caprara, G.V., & Maslach, C. (1997). Individuation and the Five Factor Model of personality traits. *European Journal of Psychological Assessment*, *13*, 75-84.

Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, *44*, 1-26.

Block, J. (1995). A contrarian view of the five-factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, *117*, 187-215.

Bollen, K.A. (1989). *Structural Equations with Latent variables*. New York: John Wiley & Sons.

Bond, M.H., Nakazato, H., & Shiraishi, D. (1975). Universality and distinctiveness in dimensions of Japanese person perceptions. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *6*, 346-357.

Borkenau, P., & Ostendorf, F. (1989). Comparing exploratory and confirmatory factor analysis: A study on the 5-factor model of personality. *Personality and Individual differences*, *11*, 515-524.

Boyle, G.J. (1989). Re-examination of the major personality-type factors in the Cattell, Comrey and Eysenk Scales: Were the factor solutions by Noller *et al*. optimal? *Personality and Individual Differences*, *10*, 1289-1299.

Buss, A.H., & Perry, M. (1992). The aggression questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, *63*, 452-459.

Caprara, G.V., & Laeng, M. (eds.) (1988). *Indicatori e precursori della condotta aggressiva*. Roma: Bulzoni.

Caprara, G.V., & Perugini, M. (1990). *Personality described by adjectives: Could the "Big Five" be extended to the Italian context?* Lucrare prezentată în cadrul Congresului European asupra Personalităţii, ediţia a V-a, iunie, Ariccia (Italia).

Caprara, G.V., & Perugini, M. (1991a). L'Approccio psico-lessicale e l'emergenza dei Big Five nello studio della personalità. *Giornale Italiano di Psicologia*, *18*, 721-747.

Caprara, G.V., & Perugini, M. (1991b). Il ruolo dei „Big Five" nella descrizione della personalità: eEstendibilita al contesto italiano. *Comunicazioni Scientifiche di Psicologia Generale*, *6*, 83-101.

Caprara, G.V., & Perugini, M. (1994). Personality described by adjectives: The generalizability of the Big Five to the Italian lexical context. *European Journal of Personality*, *8*, 357-369.

Caprara, G.V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (1997). *BFQ: Cuestionario „Big Five" Manual*. Madrid: TEA.

Caprara, G.V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (2005). *Alter Ego. Les cinq facteurs fundamenteux de la personalité*. Paris: Editions et Applications Psychologiques.

Caprara G.V., Barbaranelli, C., & Livi S. (1994). Mapping personality dimensions in the Big Five Model. *European Rewiew of Applied Psychology*, *44*, 9-15.

Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Perugini, M. (1993). The „Big Five Questionnaire": A new questionnaire to assess the five factor model. *Personality and Individual Differences*, *15*, 281-288.

Caprara, G.V., Perugini, M., Pastorelli, C., & Barbaranelli, C. (1990). Esplorazione delle dimensioni comuni della colpa e dell'aggressività. *Giornale Italiano di Psicologia*, *17*, 665-681.

Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., Pitariu, H., Vercellino, D., & Iliescu, D. (2008). *Manual tehnic pentru chestionarul BFQ*. Cluj-Napoca: Odiseea.

Cattell, R.B., Eber, H.W., & Tatsuoka, M.M. (1990). *The handbook of the Sixteen Personality Factor Questionnaire. Institute for Personality and Ability Testing*. IL: Campaign.

Church, A.T., & Katigbak, M.S. (1989). Internal, external, and self-report structure of personality in a non-Western culture: An investigation of cross-language and cross-cultural generalizability. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*, 857-872.

Comrey, A.L. (1970). Tandem Criteria and Analytic rotation in factor analysis. *Psychometrika*, *32*, 143-154.

Comrey, A.L. (1973a). *A first course in factor analysis*. NY: Academic Press.

Comrey, A.L. (1973b). *The Comrey Personality Scales*. San Diego, CA: EdITS Publishers.

Comrey, A.L. (1980). *Handbook for the interpretation of the Comrey Personality Scales*. San Diego, CA: EdITS Publishers.

Comrey, A.L. (1991). CPS: *Scale di Personalita di Comrey. Manuale*. (Versiunea italiană realizată de Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Perugini, & M., Comrey, A.L.). Firenze: O.S. Organizzazioni Speciali.

Comrey, A.L., & Lee, H.B. (1992). *A first course in factor analysis* (ed. a II-a), Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1985). Neuroticism, somatic complaints, and disease: Is the bark worse than the bite? *Journal of Personality*, *55*, 299-316.

Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1990). Personality disorders and the Five Factor Model of Personality. *Journal of Personality Disorders*, *4*, 362-371.

Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO*

Five Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

De Raad, B., Hendriks, A.A.J., & Hofstee, W.K.B. (1992). Towards a refined structure of personality traits. *European Journal of Personality*, *6*, 301-319.

Digman, J.M. (1990). Personality structure emergence of the Five Factors Model. *Annual Review of Psychology*, *41*, 417-440.

Digman, J.M., & Inouye, J. (1986). Further specification of the five robust factors of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, *50*, 116-123.

Epstein, S. (1979). The stability of behavior: On predicting most of the people much of the time. *Journal of Personality and Social Psychology*, *37*, 1097-1126.

Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1976). *Manual for the Eysenck Personality Questionnaire*. San Diego, CA: EdITS.

Goldberg, L.R. (1990). An alternative „Description of personality": The Big Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, *59*, 1216-1229.

Goldberg, L.R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologists*, *48*, 26-34.

Gorsuch, R. L. (1983). *Factor Analysis* (ed. a II-a). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Graziano, W.G., & Ward, D. (1992). Probing the Big Five in adolescence: Personality and adjustement during a developmental transition. *Journal of Personality*, *60*, 425-439.

Guilford, J.S., Zimmerman, W., & Guilford, J.P. (1976). *The Guilford-Zimmerman temperament survey handbook.* Palo Alto, CA: Consulting Psychological Press Inc.

Hogan, R. (1986). *Hogan Personality Inventory manual. National Computer Systems*, Minneapolis, MN.

Hough, L.M., Hanser, L.M. & Eaton, N.K. (1988). *Literature review: Utility of temperament, biodata and interest assessment for prediction job performance.* Alexandria: U.S. Army, Research Institute for the Behavioral and Social Science (ARI research note 88-02).

John, O.P. (1990). The „Big Five" factor taxonomy: Dimensions of personality in natural language and in questionnaires. În L.A. Pervin (ed.), *Handbook of personality: Theory and research*. New York: Guilford.

John, O.P., Angleitner, A., & Ostendorf, F. (1988). The lexical approach to personality: A historical review of trait taxonomy research. *European Journal of Personality*, *2*, 171-203.

Kuhl, H., & Beckmann, J. (1985). *Action control: From cognition to behavior*. New York: Springer Verlag.

Lee, H.B., & Comrey, A.L. (1979). Distortions in a commonly used factor analysis procedure. *Multivariate Behavioral Research*, *14*, 301-321.

Maslach, C. Stapp, J., & Santee, R.T. (1985). Individuation: Conceptual analysis and assessment. *Journal of Personality and Social Psychology*, *49*, 729-783.

McCrae, R.R. (1989). Why I advocate the Five Factor Model: Joint analysis of the NEO-PI and other instruments. În D.M. Buss & N. Cantor (eds.), *Personality Psychology: Recent trends and emerging directions* (pp. 237-245). New York: Springer Verlag.

McCrae, R.R., & Costa, P.T. (1986). Clinical assessment can benefit from recent advances in personality psychology. *American Psychologist*, *41*, 1001-1003.

McCrae, R.R., & Costa, P.T. (1987). Validation of the Five Factor Model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social psychology*, *52*, 81-90.

McCrae, R.R., & Costa, P.T. (1989). Rotation to maximize the construct validity of factors in the NEO-PI. *Multivariate Behavioral Research*, *24*, 107-124.

McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, *52*, 509-516.

McCrae, R.R., & John, O.P. (1992). An introduction to the Five-Factor Model and its applications. *Journal of Personality*, *60*, 175-215.

McHenry, J.J., Hough, L.M., Toquam, J.L., Hanson, M.A., & Ashworth, S. (1990). Project A validity results; The relationship between predictor and criterion domains. *Personnel Psychology*, *43*, 335-367.

Myers, I.B., & McCaulley, M.H. (1985). *Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: Consulting Psychological Press Inc.

Norman, W.T. (1963). Toward and adequate taxonomy of personality attributes: Replicate factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, *66*, 574-583.

Ostendorf, E. (1 990). *Sprache und Persönlichkeitsstruktur: Zur Validität des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit*. Regensburg: S. Roderer Verlag.

Peabody, D., & Goldberg, L.R. (1989). Some determinants of factor structures from personality trait descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*, 552-567.

Pervin, L.A. (1994). A critical analysis of current trait theory. *Psychological Inquiry*, *5*, 103-113.

Schneider, B.S. (1983). An interactionist perspective on organizational effectiveness. În K.S. Cameron & D.A. Whetten (eds.), *Organizational effectiveness* (pp. 27-54). New York: Academic Press.

Schneider, B.S. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, *40*, 437-453.

Spielberger, C.D. (1989*). Inventario per l'ansia di «stato» e di «tratto». Manuale* (versiunea italiană realizată de către L. Pedrabissi şi M. Santinello). Firenze: O.S. Organizzazioni Speciali.

Spielberger, C.D. (1992). *STAXI – State-Trait Anger Expression Inventory. Manuale* (versiunea italiană realizată de A. L. Comunian). Firenze: O.S. Organizzazioni Speciali.

Strelau, J. (1983). *Temperament – Personality – Activity*. Londra: Academic Press.

Strelau, J., & Plomin, R. (1992). A tale of two theories of temperament. În G.V. Caprara & G. Van

Heck (eds.). *Modern Personality Psychology* (pp. 327-351). Londra: Harvester Wheatsheaf.

Tellegen, A. (1982). *Brief manual for the differential personality questionnaire*. Manuscris nepublicat, University of Minnesota.

Tett, R.P., Jackson, D.N., & Rothstein, M. (1991). Personality measure as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, *44*, 703-742.

Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, *98*, 219-235.

Watson, D., & Clark, L.A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. În S.R. Briggs, W.H. Jones & R. Hogan (eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 446-496). New York: Academic Press.

Wechsler, D. (1981). *Manual for the Wechsler Adult Intelligence Scale*. NY: Psychological Corporation.

Widiger, T.A., & Trull, T.J. (1992). Personality and psychopathology: An application of the Five-Factor Model. *Journal of Personality*, *43*, 473-504.

Yang, K., & Bond, M.H. (1990). Exploring implicit personality theories with indigenous or imported constructs: The Chinese case. *Journal of Personality and Social Psychology*, *58*, 1087-1095.

Zawadski, B., & Strelau, J. (1991). *The Regulative Theory of Temperament Inventory (RTTI): preliminary information concerning the strategy of a tool construction and properties of measurement*. Lucrare prezentată în cadrul Workshop on Cross Cultural Studies on Temperament, Polonia: Nieborow.

Zevon, M.A., & Tellegen, A. (1982). The structure of mood change: An idiographic/nomothetic analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, *43*, 111-120.

Capitolul 9

Adjectivele *Big Five* (BFA)

Andreea Butucescu
Daniela Vercellino

Adjectivele *Big Five* (*Big Five Adjectives*, BFA) (Caprara, Barbaranelli şi Steca, 2002) este forma adjectivală a BFQ (*Big Five Questionnaire*, Caprara, Barbaranelli şi Borgogni, 2005), un exponent italian al teoriei *Big Five* cu o influenţă puternică în Europa. Adaptarea culturală a chestionarului în România a fost realizată de Horia D. Pitariu, Dragoş Iliescu şi Daniela Vercellino (2008).

Cercetările psiholingvistice intense au permis obţinerea unor dovezi consistente privind adjectivele prin care pot fi descrie conduite sau preferinţe în cadrul tuturor celor cinci domenii: Energie, Agreabilitate, Conştiinciozitate, Stabilitate emoţională, Deschidere mintală. BFA măsoară aşadar, pe baza adjectivelor, cele cinci domenii amintite, fiecărui domeniu fiindu-i asociate în mod egal câte două subdimensiuni, care îşi aduc contribuţia în explicarea modului în care funcţionează domeniul general. Astfel, scala Energie cuprinde subscalele Dinamism şi Dominanţă, scala Agreabilitate cuprinde subscalele Cordialitate şi Cooperare, scala Conştiinciozitate este definită de subscalele Perseverenţă şi Scrupulozitate, scala Stabilitate emoţională de Controlul emoţiilor şi Controlul impulsurilor, iar Deschidere mintală de subscalele Deschidere către cultură şi Deschidere către experienţă. În plus, BFA conţine şi o scală de identificare a dezirabilităţii sociale.

În total, BFA conţine 175 de itemi (adjective) evaluabili pe o scală în şapte paşi şi acoperă cele cinci domenii ale modelului, precum şi cele zece subscale componente. Completarea chestionarului nu durează mai mult de 15 minute.

Avantajul semnificativ al acestei abordări de măsurare a personalităţii prin liste adjectivale în comparaţie cu chestionarele „clasice" este acela al unei flexibilităţi mai mari, fapt ce îi conferă o aplicabilitate extinsă chiar şi în domenii interdisciplinare, cum ar fi marketingul sau psihologia consumatorului. BFA este de asemenea foarte avantajos în toate situaţiile în care, pe lângă autoevaluare, este necesară şi heteroevaluarea.

9.1. Introducere

Big Five Adjectives (BFA) este un instrument de evaluare a personalităţii normale adulte, construit în spiritul tradiţiei modelului *Big Five*, măsurând cei cinci factori: Extraversiune, Agreabilitate, Conştiinciozitate, Stabilitate emoţională şi Deschidere mintală. BFA este organizat ca o listă de 175

de adjective şi reprezintă o măsură rapidă şi uşoară de evaluare a personalităţii. Fiecare adjectiv este evaluat pe o scală – de preferinţă – de la unu la şapte.

Fiecare dintre cei cinci factori este evaluat cu ajutorul a două subscale: Dinamism şi Dominanţă pentru Extraversiune, Cordialitate şi Cooperare pentru Agreabilitate, Meticulozitate şi Perseverenţă pentru Conştiinciozitate, Controlul impulsurilor şi Controlul emoţiilor pentru Stabilitate emoţională şi Deschidere către cultură şi Deschidere către experienţă pentru Deschidere mintală. În plus, chestionarul are o scală de Dezirabilitate socială ce evaluează răspunsurile distorsionate.

BFA poate fi utilizat ca instrument de autoevaluare în contexte organizaţionale, clinice şi educaţionale. Marele avantaj al listelor de adjective şi implicit al BFA constă în faptul că pot fi utilizate nu doar în autoevaluarea personalităţii, ci şi în heteroevaluare, ca grilă de observaţie care să ajute în descrierea personalităţii altor persoane (spre exemplu, personalitatea unui candidat în cadrul unui centru de evaluare). Datorită flexibilităţii sale, precum şi a faptului că itemii nu se raportează la un context specific – cum este cazul itemilor atitudinali – BFA poate fi utilizat cu succes în contexte variate, chiar şi în psihologia consumatorului, psihologia sportivă sau marketing. Alt avantaj asociat chestionarelor bazate pe liste adjectivale, aşa cum reiese din observaţiile practicienilor, dar şi ale cercetătorilor, se referă la faptul că, spre deosebire de chestionarele bazate pe itemi, primele permit, pe de o parte, încorporarea unui număr mai mare de markeri lexicali descriptivi, iar pe de altă parte, timpul de completare chiar şi în această situaţie este mult redus.

Acest capitol realizează o prezentare succintă a testului, prezentare care se bazează, în mare parte, pe varianta românească a manualului (Caprara, Barbaranelli, Steca, Pitariu, Vercellino şi Iliescu, 2008).

9.2. Construcţia

9.2.1. Considerentele istorice legate de măsurarea personalităţii prin adjective

Modelul *Big Five* este punctul de întâlnire dintre diferite tradiţii şi abordări psihometrice, în mod special fiind rezultatul abordării psiholingvistice şi a celei factoriale.

La baza perspectivei psiholingvistice se află ipoteza „lexicală” sau cea a sedimentării lingvistice, susţinută de-a lungul timpului de cercetători precum Klages (1926), Allport (1937), Cattell (1943), Norman (1963) şi Goldberg (1982), conform cărora „acele diferenţe dintre indivizi care sunt mai evidente şi mai relevante social în viaţa lor şi a celor din jur vor sfârşi prin a fi codificate în vocabularul limbajului natural: cel mai probabil este ca ele să fie exprimate prin cuvinte singulare” (John, Angleitner şi Ostendorf, 1988, p. 174). Din aceste ipoteze derivă convingerea că vocabularul reprezintă sursa la care cercetătorii pot să recurgă pentru a identifica

termenii utili în descrierea personalităţii.

Începând cu studiile lui Klages (1926), Baumgarten (1933) şi Allport şi Odbert (1936), o serie de psihologi şi-au îndreptat atenţia spre limbajul natural, ca sursă importantă şi utilă în descrierea personalităţii. Această muncă, alături de extragerea din dicţionar a termenilor relevanţi pentru personalitate, a fost ghidată de paradigma lexicală (John *et al.*, 1988; Saucier şi Goldberg, 1996). Ipoteza lexicală susţine că majoritatea caracteristicilor de personalitate sunt codate în limbajul natural (Allport, 1937).

Analiza vocabularului, considerat sursa principală a tuturor descriptorilor posibili pentru personalitate, a dus la construirea unor liste multiple de termeni, mai ales adjective, care sunt, într-un fel sau altul, legate de examinarea diferenţelor individuale.

Studiul relaţiilor dintre diferiţii descriptori ai personalităţii a arătat în mod repetat emergenţa a cinci mari factori, această structură manifestându-se independent de tehnicile factoriale, procedura de evaluare (autoevaluare *vs* heteroevaluare), caracteristicile demografice (sex, vârstă etc.) sau contextele lingvistice şi culturale (Statele Unite, Germania, Olanda, Italia, Japonia, Filipine, Taiwan etc.). Pentru detalii, sugerăm cititorului interesat să consulte autori precum: John *et al*. (1988), Caprara şi Perugini (1990), Saucier, Hampson şi Goldberg (2000).

La aceşti cinci factori, se pare, se pot reduce dimensiunile personalităţii identificate în spiritul tradiţiei factoriale de autori precum Cattell, Guilford, Eysenck şi Comrey, prin intermediul unor chestionare de genul Testului de Personalitate în 16 Factori, al Chestionarului de personalitate Guilford-Zimmerman (GZTS), al Chestionarului de personalitate Eysenck (EPQ) sau Scalelor de Personalitate Comrey (CPS) (Ostendorf şi Angleitner, 1992).

O atenţie sporită s-a acordat măsurării celor cinci factori ai *Big Five*. Instrumentele utilizate iniţial pentru măsurarea *Big Five* au constat în liste de adjective, unipolare sau bipolare, selecţionate prin studiul dicţionarelor sau realizate cu ajutorul cercetărilor psiholingvistice. Scopul acestora a fost de a stabili taxonomii exhaustive şi bine structurate de termeni descriptivi pentru personalitate. Listele de adjective cel mai frecvent citate şi utilizate sunt următoarele, aşa cum precizează şi Briggs (1992):

Cele 20 de perechi de adjective (Norman, 1963).

Cei 75 de clusteri semantici (Norman, 1967).

Cele 57 de perechi de adjective opuse semantic (Peabody, 1984; 1987).

Cele 100 de perechi de sinonime (Goldberg, 1982).

Big Five Observer (BFO) (Caprara, Barbaranelli şi Borgogni, 1994), care cuprinde 40 de perechi de adjective bipolare, derivate din studiile lingvistice ale lui Caprara şi Perugini (1990, 1994).

9.2.2. Dezvoltarea

Dezvoltarea BFA s-a bazat pe o muncă de cercetare fundamentată pe paradigma psiholingvistică şi pe studiile asupra personalităţii realizate de Caprara şi Perugini privind lexicologia italiană (1993). Considerăm oportun să menţionăm, în linii mari, caracteristicile fundamentale ale acestui studiu, precum şi rezultatele principale la care s-a ajuns, deoarece ele constituie argumente pentru adaptarea BFA la contextul românesc, care este, din punct de vedere lingvistic, unul foarte asemănător cu cel italian.

Într-o fază preliminară au fost alese 8.532 de adjective din dicţionarul limbii italiene contemporane. Apoi patru evaluatori experţi au examinat în mod individual acele adjective, evaluându-le utilitatea în descrierea personalităţii. Pe baza punctajului mediu al utilităţii, a rezultat o listă mai redusă, de 1.337 de adjective. Păstrându-se acelaşi criteriu, al utilităţii, lista a fost supusă unei noi analize, realizată acum de 22 de evaluatori, care au păstrat în final doar 492 de adjective.

Într-o fază ulterioară, lista adjectivală a fost utilizată pentru a obţine 274 de autoevaluări din partea unui lot de adulţi. Analiza factorială a autoevaluărilor culese a permis identificarea celor cinci factori în care s-au grupat cele 492 de adjective. Primul factor rezultat a fost compus din adjectivele tipice pentru Conştiinciozitate, înţeleasă ca dimensiune asociată cu perseverenţa şi meticulozitatea; al doilea factor a fost compus din adjectivele tipice pentru Energie/Extraversiune, înţeleasă ca dimensiune asociată cu sociabilitatea, dominanţa interpersonală; al treilea factor a fost compus din adjectivele tipice pentru Stabilitatea emoţională, înţeleasă mai ales ca fiind capacitatea de autocontrol a afectelor negative şi de menţinere a stării de calm; al patrulea factor a fost compus din adjectivele tipice pentru Agreabilitate sau Amiabilitate, înţeleasă mai ales ca altruism, tendinţă opusă egoismului; şi în cele din urmă al cincilea factor a fost compus din adjectivele tipice pentru Deschiderea mintală, înţeleasă ca intelectualitate, diversitate, nonconformism şi nontradiţionalism.

Identificarea adjectivelor care constituie BFA s-a realizat urmărind rezultatele studiului lui Caprara şi Perugini (1990, 1994). Într-o primă fază, a fost examinată lista de 492 de adjective care formează cei cinci factori şi apoi s-a urmărit o metodologie bazată pe corelarea cu un indicator consacrat al modelului *Big Five*, pentru spaţiul cultural italian, şi anume cu chestionarul de evaluare a personalităţi de tip atitudinal BFQ (*Big Five Questionnaire*, Caprara, Barbaranelli şi Borgogni, 1993).

Urmărind această strategie, din lista de 492 de adjective au fost identificate cele care prezentau, la nivel empiric, corelaţiile cele mai ridicate cu cele cinci dimensiuni principale şi cu cele zece subdimensiuni ale BFQ. Astfel, au fost identificate 125 de adjective, 25 pentru fiecare dintre cele cinci dimensiuni principale. Dintre acestea, 10 adjective reprezentau fiecare subdimensiune, însă au fost incluse şi câte cinci adjective suplimentare, tipice doar pentru suprafactorii generali. Acestor adjective li s-au adăugat alte 15, care sunt indicatori ai dezirabilităţii sociale, şi 35 de adjective complementare, care ţin de dimensiuni mai complexe, ce nu se suprapun perfect cu niciunul dintre cei cinci suprafactori luaţi izolat, dar care reprezintă combinaţii ale acestora.

Conform autorilor variantei originale a testului (2002), scopul celor 35 de adjective complementare este de a extinde aria BFA spre zone care ţin de combinaţia dimensiunilor principale, acesta fiind un teren fertil în care ar putea fi prefigurate noi scale, care să completeze scalele canonice ale modelului în cinci factori. Un alt efect pe care îl are prezenţa acestor 35 de adjective complementare este echilibrarea secvenţei complete a adjectivelor care sunt prezentate persoanei testate, cu un posibil efect de estompare a posibilelor distorsiuni.

9.3. Caracteristicile psihometrice

Datele discutate în acest capitol se bazează pe statisticile raportate în manualul italian (Caprara, Barbaranelli şi Steca, 2002) şi în cel românesc (Caprara, Barbaranelli, Steca, Pitariu, Vercellino şi Iliescu, 2008) al testului.

9.3.1. Etalonarea

Eşantioanele utilizate sunt descrise pe larg în sursele indicate. Colecţiile de date sunt consistente, în context cultural italian BFA fiind administrat unui eşantion de 1.925 de participanţi, iar în context românesc unui eşantion de 2.200 de participanţi.

Eşantionul românesc a fost selectat prin extracţie aleatorie dintr-un cadru mai larg de 5.000 de participanţi. Din perspectiva genului, eşantionul este perfect echilibrat, cuprinzând 1.100 de bărbaţi şi 1.100 de femei. Subiecţii incluşi au vârste cuprinse între 13 şi 66 de ani.

Distribuţia eşantionului din perspectiva zonei economice, dar şi a mediului de proveniență reflectă distribuţia în cadrul populaţiei României.

Volumele sunt diferite ca număr de participanţi şi în funcţie de criteriul educaţie: N (educaţie elementară) = 9, adică 0,4%; N (şcoală gimnazială) = 233, adică 10,6%; N (studii liceale) = 100, adică 4,6%; N (şcoală profesională) = 1.029, adică 47,0%; N (şcoală postliceală) = 714, adică 32,6%; N (studii universitare) = 103, adică 4,7%; şi 12 persoane, adică 0,5%, cu statut educaţional nedeclarat.

În funcţie de distribuţia eşantionului, s-a apelat la transformarea scorurilor brute în scoruri T. Tabelele de conversie a scorurilor brute în scoruri T se regăsesc în anexele manualului utilizatorului, care sunt diferenţiate în funcţie de gen, dar şi de contextul evaluării, anume în situaţii normale, fără miză, şi în situaţii de competiţie sau selecţie. Analizele în cele două condiţii de testare (situaţii neutre şi situaţii competitive) relevă diferenţe semnificativ crescute în a doua condiţie, atât pe subeşantionul investigat în Italia, cât şi pe cel din România, la nivelul tuturor subscalelor. Diferenţele de gen analizate în eşantionul colectat în situaţii de competiţie au rezultat a fi şi ele semnificative, astfel încât raportarea diferenţiată propusă de autori şi facilitată

practicianului prin tabele distincte de norme reprezintă un alt atu al utilizării cu încredere a chestionarului BFA.

Diferenţe între subgrupurile eşantionului normativ românesc în funcţie de gen

S-a efectuat o analiză pentru a se realiza dacă există diferenţe între scorurile medii obţinute pentru diverse subgrupuri, în funcţie de genul participanţilor.

Diferenţele de gen evidenţiază faptul că bărbaţii obţin scoruri medii semnificativ mai mari decât femeile la scala Stabilitate emoţională, dar şi în mod diferenţiat, la ambele subscale componente. Diferenţe mici în favoarea bărbaţilor observăm la nivelul subscalei Dominanţă, precum şi la nivelul scalelor Energie şi Conştiinciozitate, dar şi Dezirabilitate socială. Bărbaţii obţin însă scoruri mai mici decât femeile la scala Agreabilitate şi subscala componentă, Cooperare.

Tabelul 9.1. *Diferenţe între subgrupurile eşantionului normativ românesc în funcţie de gen*

Scala		**Total (N = 2.200)**		**Masculin (N = 1.100)**		**Feminin (N = 1.100)**	
		M	**AS**	**M**	**AS**	**M**	**AS**
Di	Dinamism	50,01	8,14	49,94	7,81	50,08	8,46
Do	Dominanţă	50,10	7,29	51,18	6,69	49,02	7,70
Co	Cordialitate	52,72	7,61	52,92	7,64	52,52	7,58
Cp	Cooperare	53,74	6,85	52,92	6,78	54,56	6,82
Sc	Scrupulozitate	49,90	7,51	50,34	7,42	49,46	7,57
Pe	Perseverenţă	54,21	7,73	54,77	7,66	53,65	7,76
Ci	Controlul impulsurilor	49,24	8,68	50,63	8,05	47,86	9,00
Ce	Controlul emoţiilor	46,96	8,01	48,55	7,74	45,38	7,09
Ac	Deschidere către cultură	53,06	7,20	53,61	6,62	52,52	7,69
Ae	Deschidere către experienţă	47,56	6,94	47,82	6,78	47,30	7,10
E	Energie	125,75	16,59	126,98	15,72	124,51	17,34
A	Agreabilitate	134,24	15,58	133,24	15,69	135,24	15,42
C	Conştiinciozitate	131,49	17,29	132,47	17,05	130,52	17,49
S	Stabilitate emoţională	114,45	12,43	116,59	11,64	112,30	12,82
M	Deschidere mintală	123,86	14,31	124,70	13,66	123,03	14,88
Ds	Dezirabilitate socială	79,22	9,55	80,34	9,76	78,10	9,20

Sursa: Caprara *et al.* (2008).

9.3.2. Fidelitatea

Fidelitatea scalelor utilizate pentru măsurarea celor zece subdimensiuni, a celor cinci dimensiuni

principale, precum şi a scalei Dezirabilitate socială a fost examinată utilizându-se calculul consistenţei interne şi calculul coeficientului de stabilitate test-retest. Aceste rezultate sunt prezentate în tabelul 9.2.

Tabelul 9.2. *Coeficienţii de fidelitate ai BFA, prezentaţi comparativ pe populaţia românească şi cea italiană*

			Italia		România	
			Alfa	**Test-retest**	**Alfa**	**Test-retest**
1	Di	Dinamism	0,86	0,84	0,76	0,84
2	Do	Dominanţă	0,81	0,89	0,72	0,76
3	Co	Cordialitate	0,80	0,81	0,68	0,83
4	Cp	Cooperare	0,78	0,83	0,75	0,71
5	Sc	Scrupulozitate	0,82	0,82	0,72	0,81
6	Pe	Perseverenţă	0,78	0,81	0,80	0,71
7	Ce	Controlul emoţiilor	0,83	0,76	0,74	0,88
8	Ci	Controlul impulsurilor	0,82	0,71	0,79	0,84
9	Ac	Deschidere către cultură	0,80	0,81	0,82	0,63
10	Ae	Deschidere către experienţă	0,77	0,85	0,66	0,70
11	E	Energie	0,91	0,90	0,86	0,85
12	A	Agreabilitate	0,87	0,88	0,85	0,85
13	C	Conştinciozitate	0,89	0,83	0,89	0,90
14	S	Stabilitate emoţională	0,90	0,76	0,67	0,83
15	M	Deschidere mintală	0,86	0,87	0,83	0,79
16	Ds	Dezirabilitate socială	0,73	0,78	0,79	0,84

Sursa: Caprara *et al.* (2008).

Pentru calcularea coeficientului Alfa de consistenţă internă a fost luat în considerare lotul normativ total, atât în cazul analizelor originale, cât şi al celor realizate în România. Pentru calcularea coeficientului test-retest în cazul analizelor realizate în Italia a fost utilizat un subeşantion de 87 de participanţi, la care BFA a fost administrat succesiv la un interval de două săptămâni. În România, stabilitatea scorurilor BFA a fost evaluată la un interval de timp cuprins între 14 şi 19 zile, lotul utilizat pentru calcularea indicelui de stabilitate fiind de 83 de participanţi. Din punctul de vedere al distribuţiei eşantionului pe variabila gen, acesta este distribuit în mod relativ uniform, 38 de participanţi fiind de gen masculin (45,8%) şi 45 fiind de gen feminin (54,2%). Vârsta participanţilor este cuprinsă între 18 şi 36 de ani (M = 27,54, AS = 4,75).

Se poate observa că majoritatea indicilor obţinuţi pe populaţia românească se situează la valori

bune şi foarte bune şi, chiar în cele mai nefericite cazuri, în limite acceptabile. Eventuale excepţii pot fi observate pentru coeficienţii obţinuţi la nivelul subscalelor Cordialitate (α = 0,68) şi Deschidere către experienţă (α = 0,66), precum şi pentru scala de Stabilitate emoţională (α = 0,63). Totuşi, şi aceşti coeficienţi Alfa se află la un nivel acceptabil şi apropiat de pragul de 0,70; în plus pentru cele trei scale, indicele de stabilitate test-retest se plasează la un nivel mai înalt.

Putem concluziona astfel că BFA are o consistenţă internă şi o stabilitate test-retest bună, atât pentru factorii de bază, cât şi pentru subscalele acestora. Indicii recomandă chestionarul pentru a fi utilizat în situaţii diverse, inclusiv în situaţii de evaluare cu miză mare.

9.3.3. Validitatea

Validitatea de construct

Validitatea de construct, convergentă, a fost evaluată prin compararea cu dimensiunile chestionarului BFQ (*Big Five Questionnaire*, Caprara, Barbaranelli şi Borgogni, 1993).

Rezultatele indică relaţii omonime între scalele corespondente. Astfel, Energia are o corelaţie de 0,72; Agreabilitatea 0,59, Conştiinciozitatea 0,64, Stabilitatea emoţională 0,76, iar Deschiderea mintală 0,63.

De asemenea şi coeficienţii obţinuţi la nivelul subscalelor atestă o convergenţă semnificativă între cele două instrumente.

Corelaţia cu criteriile comportamentale

Rezultatele unui studiu raportat de autori în manualul BFA (2008), realizat pe 1.322 de participanţi, indică faptul că anumite comportamente manifestate în arii diverse corelează în mod diferenţiat cu scalele din BFA. Spre exemplu, practicarea exerciţiilor fizice corelează cu scala *Energie,* comportamentele ce intră în sfera preocupărilor literare (scrisul, lectura) corelează cu scala Deschidere mintală, activităţile specifice din timpul liber sunt asociate scalei Energie etc. Scala Agreabilitate corelează într-adevăr cu acele comportamente care sunt asociate conceptului de prietenie.

Structura factorială

În continuare, vom analiza pe scurt aspecte ale validităţii interne a BFA, adică structura sa factorială.

Analiza structurii factoriale a chestionarului a fost efectuată luându-se în considerare scorurile globale obţinute de participanţi la fiecare dintre cele zece subdimensiuni. Această procedură (care face referire la conceptul de „punctaj însumat”) şi-a dobândit legitimarea printr-o serie de

contribuţii ce i-au evidenţiat validitatea şi valoarea (Comrey, 1970; Epstein, 1979; Hogan, 1986). În special utilizarea punctajelor însumate faţă de utilizarea itemului singular, mult mai sărac în varianţă, garantează o fidelitate şi o consistenţă internă mai mari ale scorurilor obţinute la test, precum şi o stabilitate mai mare a soluţiei factoriale astfel obţinute.

Matricea coeficienţilor de corelaţie între cele zece subdimensiuni a fost supusă unei analize factoriale prin tehnica componentelor principale (Comrey şi Lee, 1992). Ca o modalitate de evaluare iniţială a comunalităţii pentru fiecare scală, a fost luat în considerare coeficientul de corelaţie cel mai ridicat prezentat de scala respectivă, cu toate celelalte scale incluse în analiză. Extragerea factorială a fost oprită pe baza inspecţiei vizuale a graficului saturaţiilor (*scree test*). Matricea nerotită obţinută în urma acestei proceduri a fost supusă unei rotaţii oblice prin metoda *Oblimin*.

Cei cinci factori explică aproximativ 68% din varianţa totală a datelor. Primul factor explică aproximativ 14% din varianţă şi este saturat în cele două subdimensiuni ale Energiei, Dinamism şi Dominanţă, dar prezintă şi o saturaţie relativ mare în subdimensiunea Controlul emoţiilor. Al doilea factor explică ceva mai mult de 14% din varianţă şi este saturat în cele două subdimensiuni ale Stabilităţii emoţionale, Controlul emoţiilor şi Controlul impulsurilor. Al treilea factor explică aproximativ 13% din varianţă şi este saturat în cele două subdimensiuni ale Conştiinciozităţii, Scrupulozitate şi Perseverenţă. Al patrulea factor explică cca 13% din varianţă şi este saturat în cele două subdimensiuni ale Agreabilităţii: Cooperare şi Amabilitatate. Al cincilea factor explică aproape 14% din varianţă şi este saturat în cele două subdimensiuni ale Deschiderii mintale: Deschidere către cultură şi Deschidere către experienţă, dar prezintă o saturaţie relativ mare şi în subdimensiunea Dominanţă. Din analiza saturaţiilor factoriale se poate constata o confirmare substanţială a modelului bazat pe cele cinci dimensiuni. Fiecare pereche de subdimensiuni prezintă, de altfel, saturaţii crescute mai ales într-unul din aceşti factori şi saturaţii sensibil mai scăzute în alţi factori, chiar dacă există unele scale care prezintă saturaţii secundare apreciabile în factori diferiţi faţă de cel principal. Corelaţiile între factori sunt sub nivelul de r = 0,30, în afară de corelaţia dintre Energie şi Deschidere mintală, care este r = 0,38.

Corespondenţa structurii ipotetice a modelului *Big Five* cu structura factorială obţinută empiric a fost analizată prin calculul coeficienţilor de corelaţie dintre scorurile factoriale ale fiecăruia dintre cei cinci factori extraşi şi scorurile fiecărei dimensiuni principale a BFA. Acest scor este definit drept *coeficient de validitate factorială* (Cattell şi Tatsuoka, 1964). Corelaţiile au rezultat ca fiind egale cu 0,93 pentru Energie, 0,95 pentru Agreabilitate, 0,96 pentru Conştiinciozitate, 0,94 pentru Stabilitate emoţională şi 0,95 pentru Deschidere mintală, atestând o suprapunere clară între scorurile factorilor extraşi şi scorurile „teoretice". Structura factorială a BFA este astfel demonstrată empiric ca fiind o structură similară cu cea postulată pentru modelul *Big Five* al personalităţii.

Analizele discutate mai sus au fost reproduse şi pe baza datelor obţinute în România cu BFA,

aceste date fiind supuse unui proces de analiză factorială, prin metoda componentelor principale şi rotaţie de tip *Direct Oblimin*. Tabelul 9.3 prezintă matricea factorială obţinută.

Tabelul 9.3. *Matricea factorială rezultată pentru eşantionul normativ românesc prin rotaţie de tip* Direct Oblimin

		1	2	3	4	5
Di	Dinamism	0,43	0,40	**–0,92**	0,40	–0,40
Do	Dominanţă	0,24	0,59	**–0,82**	0,46	–0,63
Co	Cordialitate	**0,78**	0,34	–0,52	0,68	–0,59
Cp	Cooperare	**0,93**	0,36	–0,29	0,41	–0,49
Sc	Scrupulozitate	0,47	0,25	–0,33	0,56	**–0,93**
Pe	Perseverenţă	0,53	0,52	–0,61	0,54	**–0,85**
Ce	Controlul emoţiilor	0,55	0,24	–0,21	**0,92**	–0,52
Ci	Controlul impulsurilor	0,27	0,24	–0,59	**0,87**	–0,55
Ac	Deschidere către cultură	0,46	**0,79**	–0,44	0,43	–0,70
Ae	Deschidere către experienţă	0,25	**0,92**	–0,39	0,20	–0,22
E	Energie	0,37	0,58	**–0,95**	0,46	–0,58
A	Agreabilitate	**0,95**	0,42	–0,46	0,58	**–0,61**
C	Conştinciozitate	0,56	0,44	–0,49	0,60	–0,97
S	Stabilitate emoţională	0,48	0,31	–0,38	**0,98**	–0,56
M	Deschidere mintală	0,38	**0,98**	–0,46	0,30	–0,47

Sursa: Caprara *et al.* (2008).

9.4. Administrarea şi scorarea

BFA poate fi administrat atât on-line, cât şi în varianta tradiţională de tip creion-hârtie. În varianta tradiţională, instrucţiunile sunt imprimate pe prima pagină a fiecărui chestionar. Acestea pot fi citite cu voce tare participanţilor şi pot fi însoţite de eventuale clarificări, dacă este cazul. Este evident că nu pot fi schimbate nici adjectivele din listă şi nici instrucţiunile de completare a chestionarului. Dacă este nevoie, adjectivele pot fi citite participanţilor, avându-se grijă să nu se ofere sugestii de răspuns. Dacă unii participanţi nu înţeleg semnificaţia adjectivelor, explicaţiile furnizate de cel care aplică testul nu trebuie să influenţeze în vreun fel răspunsul. Este important să atragem atenţia participanţilor să răspundă la toate adjectivele chestionarului.

Când lista de adjective este utilizată cu scop de selecţie de personal, în faza de prezentare a chestionarului, este important să se ia toate măsurile posibile pentru a inhiba distorsiunile datorate unei posibile tendinţe de prezentare într-o lumină exagerat de pozitivă a propriei imagini. Este bine,

deci, să se sublinieze importanţa furnizării unui răspuns spontan şi sincer, lăsând candidatul să înţeleagă că există posibilitatea controlării veridicităţii răspunsurilor prin intermediul unor proceduri specifice. În genere, se consideră că, dacă participanţii sunt conştienţi de faptul că răspunsurilor lor pot fi verificate prin indici de consistenţă, sunt mult mai puţin înclinaţi să distorsioneze.

Este important, de asemenea, să atragem atenţia candidatului că nu există nici o raţiune să furnizeze răspunsuri care duc la falsificarea profilului propriu, atât timp cât nu există răspunsuri corecte sau greşite.

9.4.1. Calificarea profesională

În concordanţă cu normele APA (American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education, 1985), este bine ca un profesionist calificat să realizeze interpretarea scorurilor scalelor şi subscalelor BFA, însă nu este necesar ca acest specialist să aibă o formare profesională în psihologie. În mod direct însă, interpretarea în profunzime şi utilitatea maximă sunt obţinute dacă specialistul care realizează interpretarea are cunoştinţe solide în domeniul psihologic sau, cel puţin, în sfera de aplicabilitate a chestionarului.

În privinţa calificării celui care administrează chestionarul BFA, acesta nu trebuie să posede cunoştinţe de ordin psihologic specifice sau de psihometrie, însă trebuie să se asigure că cel examinat a înţeles instrucţiunile de completare. De asemenea, cel care administrează chestionarul trebuie să se asigure că are acordul privind completarea chestionarului din partea celui examinat şi să poată furniza informaţii, cel puţin cu caracter general, referitoare la scopul administrării chestionarului, rezultatele care se obţin în urma completării lui şi modul în care vor fi utilizate datele obţinute.

9.4.2. Mediul evaluării

BFA poate fi administrat atât individual, cât şi în grup, în funcţie de nevoile cercetătorului, ale consultatului sau psihologului. Mediul testării ar trebui să respecte condiţiile ergonomice, adică să aibă o iluminare adecvată şi să fie lipsit de stimuli ce ar putea distrage atenţia respondentului etc. De asemenea, ar trebui să fie luate toate măsurile necesare protejării confidenţialităţii examinatului.

9.4.3. Scala de evaluare

Pentru evaluarea frecvenţei comportamentelor descrise în cadrul chestionarului, BFA utilizează o

scală în şapte puncte, fiecare punct fiind descris de către o ancoră. Aceste ancore utilizate pentru evaluarea itemilor BFA sunt:
1 = deloc;
2 = puţin;
3 = într-o anumită măsură;
4 = într-o măsură medie;
5 = destul de mult;
6 = mult;
7 = foarte mult.

9.4.4. Timpul necesar administrării

În medie, completarea chestionarului durează aproximativ 15 minute. În principiu, unei persoane cu studii medii, motivată pentru completarea chestionarului, nu ar trebui să îi ia mai mult de 20 de minute pentru completarea cu acurateţe a chestionarului. Acest timp scade în cazul persoanelor cu studii superioare sau al celor care nu sunt prea aplecate spre introspecţie sau analiză. De asemenea, timpul poate scădea în cazul persoanelor care sunt deja obişnuite cu astfel de practici de completare a chestionarelor.

9.5. Interpretarea

În cele ce urmează, vom sumariza modalitatea în care fiecare dimensiune şi subdimensiune a BFA poate fi interpretată prin prisma modului în care acestea au fost dezvoltate şi gândite de către autorii testului. Totuşi, se recomandă ca pentru o analiză de profunzime să se ia în considerare profilul global obţinut de respondent. Analiza intercorelaţiilor dintre scale poate aduce o valoare adăugată interpretării unui profil BFA.

9.5.1. Scala E (Energie, *Energia*)

Scala Energie este corespondentă scalei Extraversiune din celelalte chestionare bazate pe modelul canonic *Big Five* (*NEO Psychological Inventory Revised*, Costa şi McCrae, 1992; *Nonverbal Personality Questionnaire*, Paunonen, Jackson şi Ashton, 2004 etc.).

Redenumirea factorului Extraversiune, respectiv şi a scalei corespondente, a fost propusă ca urmare a analizelor psiholingvistice întreprinse de Caprara şi Perugini (1994). Alegerea autorilor este justificată de proporţia semnificativă a adjectivelor asociate acestui factor, care surprind aspecte temperamentale precum nivelul de activism, tempoul, forţa, excitabilitatea etc.

Chintesenţa scalei Energie constă în întrepătrunderea celor două axe principale: nivelul de

dinamism şi de dominanţă al individului. Astfel, scala explică disponibilitatea persoanei de a investi şi de a-şi extrage resurse de energie din lumea exterioară, dar şi de a exercita influenţă sau control asupra ei.

Există o serie de adjective asociate acestei scale, care descriu persoanele evaluate ca fiind: dinamice *vs* lipsite de energie, dezinvolte *vs* inhibate, comunicative *vs* tăcute etc. Scala Energie are în componenţă două subscale: Dinamism şi Dominanţă.

a) Subscala Di (Dinamism, *Dinamismo*)

Persoanele cu scoruri ridicate la subscala Di sunt animate de mediile sociale pe care le caută activ şi în cadrul cărora se remarcă, în general, prin lejeritatea de a comunica sau rapiditatea de a construi relaţii. Sunt percepute ca fiind pline de viaţă, vorbăreţe, cu o mare siguranţă de sine chiar şi în cadrul evenimentelor sociale formale. Persoanele cu scoruri scăzute la subscala Di sunt de obicei mai rezervate atunci când intră în contact cu persoane noi sau iau parte la evenimente sociale complexe. Pot fi mai puţin încrezătoare în sine sau efectiv mai puţin preocupate de a se evidenţia prin interacţiuni ample.

b) Subscala Do (Dominanţă, *Dominanza*)

Persoanele cu scoruri ridicate la subscala Do sunt, în general, dornice de a se impune, de a-şi susţine cu tărie propriile puncte de vedere sau pe ale grupului pe care îl reprezintă. Le place să dea indicaţii sau să preia responsabilitatea de a-i organiza pe cei din jur. Sunt percepute ca fiind persoane cu iniţiativă, cărora le place să deţină controlul şi să preia conducerea. Cei cu scoruri scăzute, preferă să îi lase pe ceilalţi să preia controlul situaţiilor care solicită acest lucru. Se simt inconfortabil în situaţiile ce presupun dezbateri, convingerea celorlalţi sau impunerea propriilor păreri. Preferă să adopte opiniile şi direcţiile de acţiune propuse de alte persoane.

9.5.2. Scala A (Agreabilitate, *Amicalità*)

Scala *Agreabilitate* vizează caracteristicile personale care ţin de cooperare şi de grija faţă de ceilalţi, fiind corespondentul factorului Agreabilitate din modelul *Big Five*. În esenţă, această scală surprinde caracteristici precum atitudinea prosocială, altruismul, agreabilitatea, atitudinile opuse ostilităţii. Principalele adjective care descriu persoanele testate sunt: încrezător *vs* suspicios, amabil *vs* ostil, abordabil *vs* distant, generos *vs* egoist etc. Scala Agreabilitate cuprinde două subscale, Cordialitatea şi Cooperarea.

a) Subscala Co (Cordialitate, *Cordialità*)

Scorurile ridicate la subscala Co indică acele persoane care manifestă în majoritatea situaţiilor o atitudine binevoitoare şi politicoasă faţă de ceilalţi. Se raportează la cei din jur cu îngăduinţă, le

acordă încredere şi pornesc de la premisa că oamenii sunt bine intenţionaţi şi oneşti. La rândul lor, sunt percepute ca fiind de nădejde, loiale şi altruiste. Scorurile scăzute la subscala Co indică acele persoane care sunt mai rezervate în privinţa laturii pozitive a naturii umane. Preferă să îşi păstreze o doză de scepticism cu privire la intenţiile celorlalţi. La extrem, sunt suspicioase, cinice şi chiar ostile în interacţiuni. Sunt percepute ca fiind critice, distante şi dificil de abordat.

b) Subscala Cp (Cooperare, *Cooperatività*)

Scorurile ridicate identifică persoanele care nutresc sentimente de compasiune, fiind uşor impresionabile de problemele celor din jur. Sunt interesate de bunăstarea acestora, cel mai adesea dispuse să se implice pentru a-şi oferi sprijinul. Preferă să lucreze în echipă şi încurajează colaborarea între membrii acesteia. Personale care obţin scoruri scăzute rămân detaşate faţă de nevoile sau dificultăţile celorlalţi, fiind mai degrabă egocentrice. Preferă competiţia în detrimentul colaborării sau munca şi recompensele individuale.

9.5.3. Scala C (Conştiinciozitate, *Coscienziosità*)

Scala C se referă la modul în care individul îşi controlează, reglează şi direcţionează energia în scopul atingerii scopurilor propuse. Adjectivele care sintetizează trăsăturile surprinse de această scală sunt: sistematic *vs* inconstant, meticulos *vs* imprecis, ordonat *vs* dezordonat, responsabil *vs* nechibzuit etc. În cadrul acestei scale sunt definite ca faţete două subscale, Scrupulozitatea şi Perseverenţa.

a) Subscala Sc (Scrupulozitate, *Scrupulosità*)

Scorurile ridicate la subscala Sc indică persoane cărora le place să lucreze în mod disciplinat, să păstreze ordinea, să verifice foarte atent pentru a evita erorile, având o abordare structurată şi riguroasă. Preferă să îşi organizeze minuţios timpul. Cele care obţin scoruri scăzute sunt mai puţin orientate spre detalii, flexibile în respectarea anumitor parametri de calitate, dezordonate în modul în care implementează activităţile. Preferă să se adapteze din mers schimbărilor, fără o planificare sistematică.

b) Subscala Pe (Perseverenţă, *Perseveranza*)

Persoanele care obţin scoruri mari muncesc din greu şi fac tot posibilul pentru a finaliza ceea ce şi-au propus, în ciuda obstacolelor întâmpinate. Se asigură că respectă termenele-limită, îşi asumă responsabilităţi pe care le duc la bun sfârşit, rezistă în faţa tentaţiilor, nu abandonează indiferent de natura sarcinii asumate. Dacă obţin scoruri scăzute, se pot demotiva uşor în faţa dificultăţilor, când sarcinile devin neplăcute, nu se simt stimulate sau anticipează un posibil eşec.

9.5.4. Scala S (Stabilitate emoţională, *Stabilità emotiva*)

Stabilitatea emoţională este înţeleasă ca fiind capacitatea persoanei evaluate de a-şi ţine sub control emoţiile intense, de a rămâne calmă şi detaşată chiar şi în momentele tensionate. Adjectivele frecvent asociate acestei scale sunt: liniştit *vs* anxios, echilibrat *vs* vulnerabil, stabil *vs* fragil emoţional, calm *vs* nervos etc. Scala S are două subscale componente: Controlul emoţiilor şi Controlul impulsurilor.

a) Subscala Ce (Controlul emoţiilor, *Controllo delle emozioni*)

Persoanele cu scoruri ridicate la această subscală sunt, în general, mulţumite, relaxate, optimiste, sigure pe forţele proprii, afectate doar în mică măsură de presiunile externe. Suportă bine situaţiile stresante, se mobilizează uşor şi nu exteriorizează afectele negative. Scoruri scăzute obţin mai degrabă persoanele fragile emoţional, tensionate şi frământate de emoţii negative. Se demoralizează uşor şi tind să aibă o părere negativă despre sine. Îşi exprimă deschis frustrările.

b) Subscala Ci (Controlul impulsurilor, *Controllo degli impulsi*)

Persoanele cu scoruri ridicate la subscala Ci au o bună capacitate de autocontrol, rezistă în faţa tentaţiilor, sunt atente la ceea ce spun şi la modul în care reacţionează. Preferă mai degrabă să dea dovadă de bunăvoinţă şi să fie împăciuitoare decât să declanşeze conflicte. Dacă au scoruri scăzute la subscala Ci, sunt predispuse la excese, le este dificil să facă faţă impulsurilor puternice. Au tendinţa de a reacţiona disproporţionat în raport cu situaţiile, sunt uşor iritabile şi pot genera situaţii conflictuale.

9.5.5. Scala M (Deschidere mintală, *Apertura mentale*)

Scala M vizează măsura în care o persoană este orientată spre activităţi intelectuale, creative, culturale sau estetice. Acestei scale îi sunt asociate adjective ce descriu persoanele ca fiind nonconformiste *vs* tradiţionale, originale *vs* previzibile, receptive *vs* închise, convenţionale, curioase *vs* lipsite de interes. Scala M conţine două subscale: Deschidere către cultură şi Deschidere către experienţă.

a) Subscala Ac (Deschidere către cultură, *Apertura alla cultura*)

Persoanele care obţin scoruri ridicate la această scală au interese vaste, sunt curioase şi le place să fie la curent cu noutăţile din domeniile lor de interes. Caută oportunităţi de a se dezvolta, sunt motivate de cunoaştere şi de evoluţie. La scoruri scăzute, nu simt nevoia de stimulare intelectuală, au interese reduse şi nu investesc timp sau resurse în dezvoltarea personală.

b) Subscala Ae (Deschidere către experienţă, *Apertura all'esperienza*)

Persoanele care obţin scoruri ridicate sunt tentate să experimenteze lucruri noi, să jongleze cu idei nonconformiste, să se abată de la normele şi valorile tradiţionale. Dacă au scoruri scăzute, sunt mai degrabă rezistente la schimbare, preferă să construiască pe abordări convenţionale, deja testate. Le place siguranţa obiceiurilor şi a procedurile cunoscute.

Validarea protocolului se realizează cu o ajutorul unei scale suplimentare de Dezirabilitate socială (Ds), care permite identificarea tendinţei de distorsiune a rezultatelor prin proiectarea unei imagini diferite faţă de realitate. La fel ca şi celelalte scale, Dezirabilitatea socială este evaluată cu ajutorul unei liste adjectivale. Candidatul este pus în ipostaza de a-şi atribui calităţi dezirabile sau indezirabile, iar răspunsurile sunt raportate la media populaţiei. Interpretarea se realizează în funcţie de scorul T obţinut.

Scorurile foarte scăzute la scala Ds (T < 35) identifică respondenţi a căror imagine de sine este foarte negativă, care au tendinţa de a se autocritica excesiv, trec printr-o perioadă dificilă sau efectiv nu au o cunoaştere suficientă a propriei peroane. Falsificarea profilului în sens negativ apare destul de rar în contexte de selecţie profesională, dar este mai răspândită în situaţii de diagnostic clinic. Autorii testului nu exclud posibilitatea ca, într-o astfel de situaţie, respondentul chiar să fie implicat într-o serie de activităţi reprobabile, iar profilul negativ să fie o consecinţă firească a unei atitudini oneste.

Scoruri foarte crescute la scala Ds (T > 65) pot indica fie o deformare pozitivă conştientă, în sensul în care respondentul încearcă în mod deliberat să ofere răspunsuri pe care le percepe a fi valorizate sau potrivite contextului, fie poate indica o deformare pozitivă inconştientă, de tipul autoamăgirii. Deformarea pozitivă apare mai des în contexte cu miză ridicată, cum ar fi selecţia de personal.

Deoarece există mai multe interpretări ale unui scor extrem, evaluatorul are responsabilitatea unei investigaţii aprofundate pentru validarea sau invalidarea rezultatelor.

9.6. Aria de aplicabilitate

Bazele taxonomiei pe care este fundamentat asigură chestionarului BFA premise excelente în privinţa aplicabilităţii în toate ariile psihologiei, dar şi a puterii de generalizare a rezultatelor obţinute. Deşi este utilizat extensiv în diferite domenii în România, datele colectate nu sunt sistematizate în studii disponibile, care să vină în sprijinul susţinerii puterii psihodiagnostice pentru scopurile investigate.

Principalele arii de intervenţie psihodiagnostică în care a fost testat modelul conţinut sunt: psihologia organizaţională, psihologia clinică, psihologia educaţională, orientarea şcolară şi profesională. Redăm sumar direcţiile prognostice, în funcţie de ariile menţionate, aşa cum reies din

numeroase studii. De vreme ce chestionarul măsoară, după cum am văzut, cu rezultate excelente trăsăturile de personalitate asociate modelului *Big Five*, aplicarea lui este posibilă şi recomandată în toate ariile în care s-a demonstrat că modelul *Big Five* este util.

Astfel, scorurile BFA pot fi utilizate pentru a aplica actualele cunoştinţe despre validitatea dimensiunilor *Big Five* în domeniul psihologiei muncii şi organizaţionale. Discutăm mai jos foarte pe scurt cele mai importante astfel de arii, bazându-ne mai degrabă pe literatura tipică pentru întregul model *Big Five* şi pe câteva articole în care s-a utilizat în mod specific BFA.

În domeniul organizaţional, Conştiinciozitatea s-a dovedit a fi cel mai puternic predictor al randamentului măsurat obiectiv (Barrick şi Mount, 1991; McHenry, Hough, Toquam, Hanson şi Ashworth, 1990). Aceleaşi studii evidenţiază faptul că Extraversiunea este un bun predictor al succesului pentru manageri şi vânzători, iar Deschiderea către experienţă un predictor semnificativ al capacităţii de învăţare în faza de formare profesională. În mod surprinzător, rezultatele unei metaanalize realizate de Tett, Jackson & Rothstein (1991) indică faptul că, în raport cu măsurătorile subiective ale performanţei, cum ar fi percepţia superiorului, nici Conştiinciozitatea şi nici Extraversiunea nu joacă un rol important în succesul la locul de muncă. Nevrotismul a fost corelat negativ cu succesul organizaţional.

Conexiunile între dimensiunile personalităţii normale şi diverse tipuri de psihopatologie indică o serie de corespondenţe clare între factorii *Big Five* şi tulburările clinice (Costa şi McCrae, 1990; Costa şi Widiger, 1993; Widiger, 1993). Aceste studii evidenţiază asocieri negative între Agreabilitate şi tulburarea de personalitate de tip paranoid, tulburarea de personalitate de tip narcisist, tulburarea de personalitate de tip antisocial, şi asocieri pozitive cu tulburarea de personalitate de tip dependent. Extraversiunea este corelată negativ cu tulburările de personalitate de tip schizoid, schizotipal, evitant, antisocial, şi pozitiv cu tulburările de personalitate de tip histrionic, narcisist. Nevrotismul este corelat pozitiv cu tulburări de tip schizotipal, borderline, dependent, evitant, compulsiv. Conştiinciozitatea se corelează negativ cu personalitate de tip antisocial şi cu Personalitatea de tip pasiv-agresiv, şi pozitiv cu personalitatea de tip compulsiv. Deschiderea către experienţă este asociată personalităţii de tip schizotipal.

În sfera terapiei şi a psihologiei clinice, modelul *Big Five* îşi găseşte aplicabilitatea în identificarea vulnerabilităţilor, dar şi a resurselor personale, care se pot transforma în mecanisme eficiente de producere a schimbării şi reajustării individului în raport cu realitatea şi cu sine însuşi. Studiile din domeniul psihologiei educaţionale şi consilierii vocaţionale (de exemplu, Digman şi Inouye, 1986; Graziano şi Ward,1992), realizate pe diferite grupuri de elevi, evidenţiază că diverse dimensiuni ale *Big Five*, în special Conştiinciozitatea şi Nevrotismul, se corelează cu diferiţi indicatori de adaptare şcolară. Deschiderea către experienţă este corelată cu succesul şcolar, Agreabilitatea este corelată pozitiv cu comportamentul în clasă şi cu relaţii bune cu colegii (Graziano, Jensen-Campbell şi Finch, 1997). Tulburările de externalizare, precum agresivitatea, tulburările de atenţie, corelează negativ cu Agreabilitatea şi Conştiinciozitatea şi pozitiv cu

Instabilitatea emoţională, în timp ce tulburările de internalizare, cum ar fi anxietatea, retragerea socială, corelează pozitiv doar cu Instabilitatea emoţională (Barbaranelli, Caprara şi Rabasca, 1998). Aceste cercetări evidenţiază aplicabilitatea modelului *Big Five* în sfera psihologiei educaţionale pentru explicarea diverselor fenomene adaptative sau dezadaptative asociate vieţii şcolare.

Trebuie menţionat însă că BFA are o versatilitate mai mare şi, din acest motiv, o aplicabilitate mai bună decât chestionarele clasice, care conţin enunţuri, într-o seamă de domenii şi contexte. În mod special listele de adjective sunt ideale pentru validarea de construct a altor chestionare, căci nu doar scalele, ci şi itemii (adjectivele) pot fi utilizate ca markeri sau pentru a trasa reţele nomologice. BFA, ca listă de adjective, a fost utilizat de multiple ori în acest sens, cu rezultate excelente.

BFA are de asemenea un avantaj serios în toate situaţiile în care, pe lângă autoevaluare, este necesară heteroevaluarea. De foarte puţine ori chestionarele bazate pe enunţuri au atât o formă de autoevaluare, cât şi o formă de heteroevaluare (evaluare din partea unor observatori externi persoanei evaluate). Chiar şi atunci când există o astfel de formă, ea este rareori completă sau convingătoare: deseori enunţurile care funcţionează bine în formă de autoevaluare (de exemplu, „eu cred despre mine că…") nu funcţionează bine în formă de heteroevaluare chiar dacă sunt frazate în sensul adecvat (de exemplu, „el/ea crede despre sine că…"). În primul rând, acest lucru se întâmplă pentru că forma originală, de autoevaluare, nu conţine doar comportamente observabile ale persoanei evaluate, ci de asemenea stări interne (de exemplu, „mă simt mâhnit/ă"), cogniţii (de exemplu, „uneori cred despre mine că…"), motivaţii (de exemplu, „sunt animat de gândul că…") sau alte asemenea fenomene care sunt greu de cunoscut corect de un observator extern, oricât de apropiat ar fi de persoana evaluată. Adjectivele însă pot fi aplicate în exact aceeaşi formă şi în cazul autoevaluării şi în cazul heteroevaluării, iar atribuirea unei caracteristici adjectivale este mai bazală decât procesarea cognitivă de către observator a unui item verbal sub formă de enunţ.

BFA ca listă de adjective face de asemenea posibilă utilizarea în contexte în care chestionarele sub formă de enunţ nu pot fi utilizate, cum ar fi, de exemplu, psihologia reclamei şi consumatorului. Personalitatea unui produs sau brand, aşa cum este aceasta evaluată de consumatori, considerentele legate de poziţionare sau alte asemenea fenomene nu pot fi surprinse prin chestionarele clasice, dar pot fi foarte uşor surprinse de o listă de adjective precum BFA.

În concluzie, chiar dacă BFA, ca listă de adjective, nu este preferat neapărat în comparaţie cu chestionarele „clasice", cu itemi sub formă de enunţ, BFA are o versatilitate mai bună în anumite situaţii de evaluare şi contexte, ceea ce îi conferă o aplicabilitate bună şi îl fac nelipsit din portofoliul psihologului.

Bibliografie

Allport, G.W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York, NY: Holt.

American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education (1985). *Standards for educational and psychological testing*. Washington DC: American Psychological Association.

Allport, G.W., & Odbert, H.S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, *47*, 211-218.

Barrick, M. R., & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, *44*, 1-26.

Baumgarten, F. (1933). Die Charaktereigenschaften. În *Beiträge zur Charakter- und Persönlichkeitsforschung*. Berna: Rascher.

Briggs, S. (1992). Assessing the Five Factor Model of personality description. *Journal of Personality*, *60*, 254-293.

Buss, A.H., & Plomin, R. (1984). *Temperament: Early developing personality traits*. Hillsdale, NJ: Lawrance Erlbaum Associates.

Caprara, G.V., & Perugini, M. (1990). *Personality described by adjectives: Could the „Big Five" be extended to the Italian context?* Lucrare prezentată în cadrul Congresului European asupra Personalităţii, ediţia a V-a, iunie, Ariccia (Italia).

Caprara, G.V., & Perugini, M. (1994). Personality described by adjectives: Generalizability of the „Big Five" to te Italian lexical context. *European Journal of Personality*, *8*, 357-369.

Caprara, G.V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (1993). *BFQ – Big Five Questionnaire. Manuale* (ed. a II-a, 2000). Firenze: O.S. Organizzazioni Speciali.

Caprara, G.V., Barbaranelli, C., & Steca, P. (2002). *Big Five Adjectives (Manuale)*. Firenze: OS Organizzazioni Speciali.

Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Perugini, M. (1993). The „Big Five Questionnaire": A new questionnaire to assess the five factor model. *Personality and Individual Differences*, *15*, 281-288.

Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Steca, P., Pitariu, H., Vercellino, D., & Iliescu, D. (2008). *Manual tehnic pentru Lista de Adjective Big Five (BFA)*. Cluj-Napoca: Odiseea.

Cattell, R.B. (1943). The description of personality: I. Foundations of trait measurement. *Psychological Review*, *50*, 559-594.

Cattell, R.B., & Tsujioka, B. (1964). The importance of factor-trueness and validity, versus homogeneity and orthogonally, in test scales. *Educational and Psychological Measurement*, *24*, 3-30.

Comrey, A.L. (1970). *The Comrey Personality Scales*. San Diego, CA: EdITS Publishers (ed. italiană: Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Perugini, M. & Comrey, A., 1991, Scalele de personalitate Comrey. Firenze: O.S. Organizzazioni Speciali).

Comrey, A.L. (1980). *Handbook for the interpretation of the Comrey Personality Scales*. San

Diego, CA: EdITS Publishers.
Comrey, A.L., & Lee, H.B. (1992). *A first course in factor analysis* (ed. a II-a). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1990). Personality disorders and the Five Factor Model of Personality. *Journal of Personality Disorders*, *4*, 362-371.
Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
Costa, P.T., & Widiger, T.A. (1993). Personality disorders and the five factor model of personality. Washington, DC: American Psychological Association.
Digman, J.M. (1990). Personality structure emergence of the Five Factors Model. *Annual Review of Psychology*, *41*, 417-440.
Digman, J.M., & Inouye, J. (1986). Further specification of the five robust factors of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, *50*, 116-123.
Epstein, S. (1979). The stability of behavior: An predicting most of the people much of the time. *Journal of Personality and Social Psychology*, *37*, 1097-1126.
Fiske, D.W. (1994). Two cheers for the Big Five! *Psychological Inquiry*, *5*, 123-124.
Goldberg, L.R. (1982). From Ace to Zomble: Some exploration in the language of personality. În C. Spielberger & J. Butcher (eds.), *Advances in personality assessment* (vol. 1). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
Goldberg, L.R. (1990). An alternative „Description of personality": The Big Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, *59*, 1216-1229.
Goldberg, L.R. (1992). The development of the markers of the Big Five factor structure. *Psychological Assessment*, *4*, 26-42.
Graziano, W.G. & Ward, D. (1992). Probing the Big Five in adolescence: Personality and adjustement during a developmental transition. *Journal of Personality*, *60*, 425-439.
Graziano, W.G., Jensen-Campbell, L.A. & Finch, J.A. (1997). The self as a mediator between personality and adjustment. *Journal of Personality and Social Psychology*, *73*, 392-404.
Guilford, J.P. (1975). Factors and factors of personality. *Psychological Bulleting*, *82*, 802-814.
Guilford, J.S. & Zimmerman, W.S. (1949). *The Guilford-Zimmerman Temperament Survey. Manual*. Sheridan Supply, Beverly Hills, CA (ed. italiană: E. Rivolta, O. S. Organizzazioni Speciali, 1981).
Hogan, R. (1986). *Hogan Personality Inventory manual*. National Computer Systems, Minneapolis, MN.
John, O.P., Angleitner, A., & Ostendorf, F. (1988). The lexical approach to personality: A historical

review of trait taxonomy research. *European Journal of Personality*, *2*, 171-203.

Klages, S. (1926). *The science of character*. Londra: Allen and Unwin.

McHenry, J.J., Hough, L.M., Toquam, J.L., Hanson, M.A., & Ashworth, S. (1990). Project A validity results; The relashionship between predictor and criterion domanins. *Personnel Psychology*, *43*, 335-367.

Norman, W.T. (1963). Toward and adequate taxonomy of personality attributes: Replicate factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, *66*, 574-583.

Norman, W.T. (1967). *2,800 personality trait descriptors: Normative operating characteristics for a university population*. University of Michigan, Department of Psychology, Ann Arbor.

Ostendorf, F. & Angleitner, A. (1992). On the generality and comprehensiveness of the Five-Factor Model of personality: Evidence of Five Robust Factors in Questionnaire data. În G.V. Caprara & G. Van Heck (eds.), *Modern personlity psychology*. Londra: Harvester Wheatsheaf.

Paunonen, S.V., Jackson, D.N., & Ashton, M.C. (2004). *Manual of the Nonverbal Personality Questionnaire*. Port Huron, MI: Research Psychologists Press.

Peabody, D. (1984). Personality dimensions through trait inferences. *Journal of Personality and Social Psychology*, *46*, 384-403.

Peabody, D. (1987). Selecting representative trait adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, *52*, 59-71.

Saucier, G., & Goldberg, L.R. (1996). The language of personality: Lexical perspectives on the five-factor model. În J.S. Wiggins (ed.), *The Five-Factor Model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 21-50). New York: Guilford Press.

Saucier, G., Hampson, S.E., & Goldberg, L.R. (2000). Cross-language studies of lexical personality factors. În S.E. Hampson & L.R. Goldberg (eds.), *Advances in personality psychology* (vol. 1). Hove: Psychology Press.

Tett, R.P., Jackson, D.N. & Rothstein, M. (1991). Personality measure as predictors of job persformance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, *44*, 703-742.

Widiger, T.A. (1993). The DSM-III-R categorical personality disorder diagnosis: A critique and an alternative. *Psychological Inquiry*, *4*, 75-90.

Partea a III-a

Inventare nonverbale, tipologice şi autohtone

Capitolul 10

Chestionarul Nonverbal de Personalitate (NPQ) şi Chestionarul Nonverbal de Personalitate în Cinci Factori (FF-NPQ)

Bogdan Oprea

Chestionarul Nonverbal de Personalitate şi Chestionarul Nonverbal de Personalitate în Cinci Factori sunt două instrumente nonverbale construite pentru măsurarea unor constructe ale personalităţii umane normale. Primul are la bază teoria personalităţii elaborată de Murray (1938), iar al doilea structura în cinci factori a personalităţii din modelul *Big Five*.

Itemii celor două chestionare sunt stimuli vizuali reprezentaţi de ilustraţii naive în creion, alb-negru, fiecare având în centrul său un personaj principal, care se află într-o anumită situaţie sau manifestă un anume comportament. Persoana care completează chestionarele trebuie să evalueze, utilizând o scală Likert în şapte trepte, probabilitatea de a se implica în comportamentul prezentat în fiecare ilustraţie. NPQ conţine 136 de astfel de desene, iar FF-NPQ 60.

Proprietăţile psihometrice ale celor două chestionare nonverbale au fost studiate în diferite contexte transculturale, iar rezultatele au indicat faptul că ambele sunt fidele şi valide. NPQ şi FF-NPQ sunt administrate de obicei sub forma creion-hârtie, dar există şi o formă electronică a celor două chestionare, care permite administrarea on-line.

Evaluarea nonverbală a personalităţii oferă câteva avantaje în studierea comportamentului uman: permite testarea unui model universal al structurii personalităţii, fără traducerea itemilor dintr-o limbă în alta, dă posibilitatea studierii modului în care oamenii percep comportamentul celorlalţi, iar chestionarele pot fi aplicate unor persoane pentru care este dificilă înţelegerea itemilor verbali (de exemplu, din cauza problemelor de citire, analfabetismului, dizabilităţilor de învăţare sau vârstelor mai reduse).

Evaluarea personalităţii prin intermediul NPQ şi FF-NPQ are o aplicabilitate importantă în trei domenii vaste: consiliere şi psihoterapie, orientare vocaţională şi consultanţă în carieră, activitatea în domeniul resurselor umane (Paunonen *et al*., 2006). În ceea ce priveşte resursele umane, cele două chestionare pot fi utilizate pentru a răspunde la cel puţin trei nevoi specifice: selecţia de personal, orientarea şi consilierea în dezvoltarea carierei şi evaluarea şi echilibrarea echipelor de lucru.

10.1. Introducere

Chestionarul Nonverbal de Personalitate (*Nonverbal Personality Questionnaire*, NPQ) este un instrument nonverbal creat pentru măsurarea unor constructe ale personalităţii umane normale. Acesta are la bază teoria personalităţii elaborate de Murray (1938), care porneşte de la faptul că

oamenii au anumite nevoi, iar pentru îndeplinirea lor ei manifestă anumite comportamente, care, în ansamblu, reprezintă personalitatea. Având nevoi diferite, oamenii au personalităţi diferite. Aşadar, NPQ a fost construit pentru a măsura aceste nevoi. Ca şi NPQ, Chestionarul Nonverbal de Personalitate în Cinci Factori (*Five-Factor Nonverbal Personality Questionnaire*, FF-NPQ) este un instrument nonverbal construit pentru a măsura personalitatea umană normală, structurată în cinci factori, având la bază modelul *Big Five* care include: Extraversiunea, Agreabilitatea, Conştiinciozitatea, Nevrotismul şi Deschiderea către experienţă. FF-NPQ reprezintă o versiune prescurtată a NPQ, cu 60 de itemi, dintre care doar 10 nu se regăsesc şi în NPQ.

NPQ este structurat pe 16 scale, la care se adaugă o scală de validitate. Fiecare conţine opt itemi, numărul total de itemi fiind de 136. Chestionarul măsoară 16 dintre cele 27 de trăsături de personalitate descrise de Murray (1938) în teoria sa dedicată nevoilor umane: Reuşită (*Achievement*), Afiliere (*Affiliation*), Agresiune (*Aggression*), Autonomie (*Autonomy*), Dominanţă (*Dominance*), Rezistenţă (*Endurance*), Exhibiţie (*Exhibition*), Căutarea aventurii (*Thrill-Seeking*), Impulsivitate (*Impulsivity*), Altruism (*Nurturance*), Ordine (*Order*), Joacă (*Play*), Senzorialitate (*Sentience*), Recunoaştere socială (*Social recognition*), Nevoia de ajutorare (*Succorance*) şi Înţelegere (*Understanding*).

Ambele chestionare sunt nonverbale. Astfel, itemii nu sunt întrebări, afirmaţii sau alte tipuri de stimuli verbali, cum se întâlneşte la majoritatea instrumentelor de evaluare a personalităţii, ci sunt stimuli vizuali reprezentaţi de ilustraţii naive în creion, alb-negru, fiecare având aproximativ 6 × 9 cm. Toate ilustraţiile au în centrul lor câte un personaj principal, singurul personaj din imagine care are părul desenat, pentru a putea fi diferenţiat. El se află într-o anumită situaţie sau manifestă un anumit comportament. Persoana care completează chestionarul trebuie să evalueze pe o scală Likert în şapte trepte probabilitatea de a se implica în comportamentul prezentat în fiecare ilustraţie. Punctajele mici indică o probabilitate mică, iar cele mari o probabilitate ridicată de implicare a respondentului în respectivele comportamente sau situaţii, răspunsul „4” fiind considerat neutru.

Evaluarea nonverbală a personalităţii oferă câteva avantaje în studierea comportamentului uman, spre deosebire de cea verbală. Evaluările verbale standard ale personalităţii se pot limita la respondenţi care pot citi şi înţelege itemii, însă uneori este necesară evaluarea unor grupuri sau persoane care nu pot înţelege semnificaţiile itemilor verbali, cum ar fi copiii care nu au dobândit încă abilitatea de a citi. NPQ şi FF-NPQ pot fi aplicate la vârste mici, mergând chiar până la 7 ani, în timp ce majoritatea chestionarelor de personalitate pot fi administrate doar persoanelor de peste 11-12 ani (Paunonen, Jackson, Ashton, Iliescu, Minulescu şi Nedelcea, 2006). Alte cazuri sunt cele clinice, în care respondenţii au un deficit de atenţie şi nu se pot concentra suficient de mult pentru a răspunde la itemi verbali prea lungi, cele ale adulţilor nealfabetizaţi sau care nu au învăţat să citească suficient de bine încât să înţeleagă itemii şi cele ale persoanele a căror limbă maternă nu este cea folosită în chestionarele verbale şi astfel nu pot înţelege itemii.

Un alt avantaj este acela că permite testarea unui model universal al structurii personalităţii, în

literatura de specialitate existând un interes major pentru explorarea asemănărilor şi diferenţelor transculturale în raport cu structura personalităţii (Rolland, 2002; Triandis şi Euh, 2002). Dovezile sugerează că dimensiunile personalităţii din modelul *Big Five* sunt replicabile în orice cultură (McCrae *et al*., 2005; McCrae şi Costa, 1997; De Raad şi Peabody, 2005). Cu toate acestea, majoritatea studiilor s-au bazat pe instrumente verbale de măsurare a personalităţii. Aşadar, NPQ şi FF-NPQ oferă o alternativă în cercetarea diferenţelor transculturale, având avantajul că itemii nu trebuie traduşi şi, prin urmare, nu apar probleme majore legate de echivalenţa acestora în diferite limbi.

Cele două chestionare nonverbale sunt utile şi în studierea schimbării cadrului cultural (*cultural frame switching*, CFS) (Hong *et al*., 1997, 2000). Având în vedere faptul că în momentul de faţă oamenii sunt expuşi la influenţe culturale variate, psihologii sunt din ce în ce mai interesaţi de efectele pe care acestea le pot avea asupra evaluării personalităţii. De exemplu, Ramírez-Esparza şi colaboratorii săi (2006) au vrut să verifice dacă indivizii care vorbesc atât engleză, cât şi spaniolă îşi evaluează diferit personalitatea atunci când sunt folosite instrumente de măsurare în limbi diferite. Rezultatele au arătat că cei care vorbesc două limbi s-au evaluat ca fiind mai extravertiţi, agreabili şi conştiincioşi când le-a fost administrat un instrument în limba engleză, în comparaţie cu autoevaluarea pe baza instrumentului în limba spaniolă. Folosind cele două chestionare nonverbale, se poate verifica dacă diferenţele legate de autoevaluare se datorează semnificaţiei itemilor în sine, cauzate de o adaptare slabă a instrumentelor la diferite limbi, sau unor autoevaluări în raport cu diferitele culturi la care au fost expuse persoanele evaluate.

Nu în ultimul rând, NPQ şi FF-NPQ pot fi folosite în studierea modului în care oamenii percep comportamentul celorlalţi. Iniţial, cartonaşele folosite în cele două chestionare nonverbale au fost utilizate pentru a cerceta percepţia asupra altora (Paunonen şi Jackson, 1979). La început, subiecţilor li s-au prezentat anumite caracteristici de personalitate care descriau o persoană ipotetică. Acestea erau prezentate verbal unor persoane, sub formă de afirmaţii, şi nonverbal altora, sub formă de ilustraţii folosite în NPQ şi FF-NPQ. Apoi, persoanele erau rugate ca pe baza informaţiilor pe care le-au primit despre persoana ipotetică să deducă în ce alte comportamente s-ar putea implica aceasta. Comportamentele respective erau prezentate fie nonverbal, folosind cartonaşele, fie verbal, folosind afirmaţii scrise. Paunonen şi Jackson (1979) au vrut să verifice în acest studiu dacă semnificaţiile cuvintelor folosite în descrierea persoanei ipotetice pot influenţa modul în care participanţii la testare deduc ce alte comportamente ar putea avea persoana respectivă. Rezultatele au indicat atribuiri comportamentale similare pentru ambele condiţii, infirmând ipoteza conform căreia cuvintele utilizate în itemii verbali scad acurateţea evaluării personalităţii.

10.2. Considerentele istorice

Interesul pentru dezvoltarea unui chestionar nonverbal de măsurare a pornit de la nevoia de a clarifica o controversă legată de teoria evaluării personalităţii. Această controversă se referea la întrebarea dacă nu cumva structura factorială a personalităţii identificată de majoritatea instrumentelor de măsurare este de fapt influenţată de cuvintele folosite în itemii chestionarelor (Paunonen şi Jackson, 1979). Din acest motiv, un artist a primit sarcina de a desena aproximativ 200 de cartonaşe în care era reprezentată o persoană ce manifesta anumite comportamente. Cartonaşele au fost folosite iniţial de Paunonen şi Jackson (1979) într-un studiu privind percepţia comportamentelor, în care participanţii au fost rugaţi să estimeze probabilitatea ca o persoană ipotetică să se implice în fiecare comportament ilustrat.

Trăsăturile reprezentate de cartonaşe au fost dezvoltate pe baza itemilor din PRF (*Personality Research Form*) (Jackson, 1984), un instrument construit în raport cu sistemul de nevoi al lui Murray (1938). Conştientizând valoarea acestor cartonaşe în evaluarea personalităţii, cercetătorii au decis să le folosească pentru construirea unui chestionar nonverbal. Pornind de la cei 202 itemi nonverbali, au testat o formă primară a chestionarului nonverbal de personalitate pe patru eşantioane de studenţi în an terminal, trei grupuri din America de Nord şi unul din Finlanda. În acest studiu iniţial, fidelitatea scalelor a fost, în general, acceptabilă, cu un coeficient mediu de fidelitate Alfa de 0,71, considerat ca fiind mai degrabă ridicat, având în vedere faptul că scalele aveau o dimensiune redusă, cu un număr de itemi cuprins între 9 şi 16 (Paunonen, Jackson şi Keinonen, 1990).

În continuare, autorii au analizat itemii cu scopul de a-i identifica şi selecta pe cei mai puternici dintre cei 202 iniţiali. Aceştia şi-au propus să selecteze opt itemi pentru fiecare scală. Procesul pentru selecţia itemilor a presupus o procedură de ordonare secvenţială, după proprietăţile psihometrice ale itemilor şi eliminarea acelora care nu atingeau anumite standarde. Produsul final a fost NPQ, un chestionar cu 136 de itemi, conţinând 16 scale a câte opt itemi şi o scală construită pentru a verifica validitatea răspunsurilor. În ultima versiune a NPQ (Paunonen, Jackson şi Ashton, 2004), scala pentru verificarea validităţii răspunsurilor a fost redenumită Scala de devianţă (De, *Deviation*) şi s-a concluzionat că ea măsoară tendinţa persoanelor de a se implica în comportamente deviante, cum ar fi furtul sau distrugerea de bunuri.

Adaptarea NPQ în România a început în anul 2004 şi a presupus un efort de aproape un an. Instrumentul de evaluare a personalităţii a fost testat pe diverse segmente de populaţie. După culegerea datelor, au fost analizaţi itemii cu scopul de a-i detecta pe cei slabi, dar şi imagini a căror semnificaţie ar fi putut fi înţeleasă în mod diferit de anumiţi respondenţi. Acest lucru a fost realizat pentru a evita răspunsurile distorsionate şi o fidelitate scăzută a chestionarului. În urma analizei datelor, a reieşit că nu există itemi slabi, iar fidelitatea NPQ este la nivelul eşantioanelor nord-americane (Paunonen *et al*., 2006).

Având în vedere că, uneori, evaluarea personalităţii pe baza modelului *Big Five* este necesară sau de dorit, autorii NPQ au decis să dezvolte un instrument de evaluare a celor cinci factori

folosind itemi nonverbali de tipul celor utilizaţi în NPQ. În construcţia FF-NPQ, decizia autorilor a fost aceea de a nu genera itemi noi, ci de a folosi cât mai mulţi dintre cei 136 de itemi ai NPQ. Din acest motiv, Paunonen şi colaboratorii săi (2004) au încercat să stabilească relevanţa fiecărei scale a NPQ pentru modelul *Big Five* prin corelarea acestora cu măsurări ale celor cinci factori de personalitate, folosind NEO PI-R şi NEO FFI (Costa şi McCrae, 1992), două instrumente consacrate pentru evaluarea factorilor acestui model.

În prima etapă, NEO FFI a fost administrat împreună cu NPQ unui eşantion format din 304 studenţi nord-americani (Paunonen, Ashton şi Jackson, 2001). Înainte de distribuirea chestionarelor, cei trei autori au fixat o corelaţie de minim 0,30, necesară pentru ca o scală a NPQ să fie asociată unuia dintre cei cinci factori. Pe baza acestui criteriu, au fost realizate următoarele asocieri ale trăsăturilor din NPQ cu cei cinci factori *Big Five*: scalele de Afiliere (Af), Dominanţă (Do) şi Exhibiţie (Ex) au fost asociate factorului Extraversiune (E); scala de Altruism (Nu) şi cea de Agresiune (Ag – scorată invers) au fost asociate cu factorul Agreabilitate (A); scalele de Reuşită (Ac), Rezistenţă (En), Ordine (Or) şi Impulsivitate (Im – scorată invers) au fost asociate factorului Conştiinciozitate (C); scala Nevoie de sprijin (Su) a fost asociată factorului Nevrotism (N); Autonomie (Au), Senzorialitate (Se) şi Înţelegere (Un) au revenit factorului Deschidere către experienţă (O) (Paunonen *et al*., 2006).

Din procesul de selectare a itemilor pentru FF-NPQ au fost excluse trei scale: cea de Căutare a aventurii (Ts), cea de Recunoaştere socială (Sr) şi cea de Joacă (Pl), deoarece nu au corelat suficient cu nici una dintre cele cinci dimensiuni ale NEO FFI (Paunonen *et al*., 2004). Autorii au decis să construiască câte o scală formată din 12 itemi pentru fiecare dintre cei cinci factori de personalitate *Big Five*, selectând itemi relevanţi din NPQ, cu condiţia ca respectivii itemi să coreleze puternic cu factorii din NEO FFI. În ceea ce priveşte factorul N, Nevrotism, singura scală care s-a dovedit relevantă şi din care au putut fi extraşi itemi a fost scala de Nevoie de sprijin (Su). Din acest motiv, cei opt itemi ai acestei scale au fost singurii incluşi automat în scala experimentală iniţială de Nevrotism, ceea ce a făcut ca în prima formă de FF-NPQ factorul N să fie reprezentat doar de opt itemi.

Atunci când au construit scalele pentru FF-NPQ, autorii au selectat din NPQ pentru Extraversiune trei itemi din scala de Afiliere (Af), trei din scala de Dominanţă (Do) şi şase din scala de Exhibiţie (Ex). Pentru Agreabilitate, autorii au selectat cinci itemi din scala de Altruism (Nu) şi şapte din scala de Agresiune (Ag) scoraţi invers. Pentru Conştiinciozitate au fost selectaţi patru itemi din scala de Reuşită (Ac), trei din scala de Rezistenţă (En) şi cinci din scala de Ordine (Or). Pentru Deschiderea către experienţă au fost selectaţi trei itemi din scala de Autonomie (Au), cinci din scala de Senzorialitate (Se) şi patru din scala de Înţelegere (Un). Pentru Nevrotism, autorii au decis să aleagă doar opt itemi din scala Nevoia de sprijin (Su).

Următorul pas a fost acela de a aduce scala de Nevrotism la aceeaşi dimensiune cu restul scalelor (Paunonen şi Ashton, 2002). Au fost desenaţi 13 noi itemi nonverbali, care să aibă un

conţinut relaţionat cu semnificaţia conceptului de Nevrotism, aceştia făcând referire la depresie, fobii sau anxietate. Pentru a selecta cei mai buni itemi pentru această scală, autorii au administrat unui eşantion de 178 de studenţi cei 13 itemi noi împreună cu cei 56 selectaţi deja pentru FF-NPQ. În plus, a fost administrat şi NEO-FFI, pentru a evalua validitatea concurentă. Analiza factorială a datelor a evidenţiat patru factori ai Nevrotismului: comportamentul fobic, paranoia, depresia şi nevoia de sprijin. În cele din urmă, scala pentru Nevrotism a fost construită din cei mai buni trei itemi ai celor patru factori, având în final tot 12 itemi, la fel ca şi restul scalelor. Versiunea curentă a FF-NPQ este formată din 60 de itemi, cu câte 12 pentru fiecare scală factorială *Big Five*.

Ca şi în cazul NPQ, adaptarea FF-NPQ în România a început în anul 2004, având la bază un studiu corelaţional între scalele acestui chestionar şi scalele NEO PI-R. În plus, scalele FF-NPQ au fost corelate cu adjectivele cuprinse în *Adjective Check List* (ACL, Gough şi Heilbrun, 1983), cu scopul de a stabili reţeaua nomologică a celor cinci factori măsuraţi de FF-NPQ. Detalii despre aceste analize, care au demonstrat că FF-NPQ are caracteristici psihometrice asemănătoare cu variante ale chestionarului folosite în alte culturi, pot fi regăsite în Paunonen şi colaboratorii săi (2006).

10.3. Caracteristicile psihometrice

Proprietăţile psihometrice ale celor două chestionare nonverbale au fost studiate în diferite contexte transculturale (Paunonen *et al*., 1990, 1992, 1996, 2000, 2006; Amelang *et al*., 2002; Lee *et al*., 2000). Datele pentru aceste studii au fost culese din ţări precum Polonia, Finlanda, Germania, Rusia, Coreea sau România. Un avantaj al acestei varietăţi este acela că le permite cercetătorilor să verifice dacă proprietăţile psihometrice ale celor două instrumente pot fi generalizate la mai multe culturi. În plus, eşantioanele diversificate permit compararea dintre grupuri în raport cu genul, vârsta, ţara sau cultura din care provin respondenţii.

De exemplu, pentru cele 17 scale ale NPQ, în urma analizelor realizate pe baza eşantionului normativ românesc, a reieşit faptul că bărbaţii din România au scoruri medii mai accentuate la scalele Ag, Ts, Ex, Pl, Do, Au, Im, Sr, De, putând fi descrişi ca fiind mai înclinaţi spre agresivitate, spre căutarea aventurii şi a senzaţiilor, spre dominanţă, autonomie şi independenţă, spre exhibiţie, joacă şi impulsivitate, accedere la recunoaştere socială şi spre devianţă şi nonconformism. Scoruri mai ridicate pentru femei se observă la scalele Or, Af, Nu, Se, Su, Un, descrise ca fiind în primul rând mai ordonate şi organizate, mai calde, mai altruiste, mai deschise spre domeniul estetic, mai neajutorate şi în căutare de afecţiune şi mai înclinate spre introspecţie (tabelul 10.1) (Paunonen *et al*., 2006).

Tabelul 10.1. *Mediile şi dispersiile scalelor NPQ pentru eşantionul normativ românesc*

	Masculin (N = 900)		Feminin (N = 900)		Combinat (N = 1800)	
	Medie	**Dispersie**	**Medie**	**Dispersie**	**Medie**	**Dispersie**
Ac	32,19	7,22	33,73	7,43	32,96	7,37
Af	36,48	7,31	37,21	7,36	36,85	7,34
Ag	26,96	8,56	23,55	8,30	25,25	8,60
Au	32,83	7,19	32,42	7,05	32,63	7,12
Do	30,94	6,76	29,06	6,99	30,00	6,94
En	32,64	7,46	33,10	7,82	32,87	7,64
Ex	27,26	8,58	25,63	9,18	26,44	8,92
Ts	27,76	8,18	23,96	8,81	25,86	8,71
Im	28,57	8,09	27,07	7,15	27,82	7,67
Nu	36,25	8,56	41,05	8,41	38,65	8,81
Or	31,96	8,16	37,24	7,98	34,60	8,49
Pl	32,93	7,22	28,93	8,01	30,93	7,88
Se	34,99	7,30	37,73	8,04	36,36	7,80
Sr	30,23	8,04	28,93	7,45	29,58	7,77
Su	29,74	7,75	31,96	7,71	30,85	7,81
Un	31,28	9,00	34,72	8,10	33,00	8,73
De	21,37	9,13	18,51	8,46	19,94	8,91

Sursa: Paunonen *et al.* (2006), p. 28.

În ceea ce priveşte FF-NPQ, analizând datele din eşantionul normativ românesc, se evidenţiază faptul că bărbaţii din România au valori mai ridicate la scala de Extraversiune (E), iar femeile la toate celelalte patru scale, în cazul scalei de Conştiinciozitate (C) şi a celei de Agreabilitate (A) diferenţele fiind chiar foarte mari (tabelul 10.2) (Paunonen *et al.*, 2006). În plus, dispersia scorurilor este fundamental diferită pentru bărbaţi în cazul scalei de Nevrotism (N), ceea ce indică o împrăştiere mult mai mare a scorurilor şi o uniformitate mai scăzută a acestora.

Tabelul 10.2. *Mediile şi dispersiile scalelor FF-NPQ pentru eşantionul normativ românesc*

	Masculin (N = 900)		Feminin (N = 900)		Combinat (N = 1.800)	
	Medie	**Dispersie**	**Medie**	**Dispersie**	**Medie**	**Dispersie**
N	41,66	11,62	47,15	10,87	44,40	11,58
E	43,99	10,39	42,52	10,63	43,26	10,53
O	51,65	11,07	54,53	11,03	53,09	11,14
A	54,63	10,31	61,58	10,79	58,11	11,11
C	47,80	11,31	55,35	10,50	51,58	11,54

Sursa: Paunonen *et al.* (2006), p. 104.

10.3.1. Fidelitatea

Cu toate că NPQ şi FF-NPQ folosesc exact aceiaşi itemi pentru toate culturile, este important să fie verificate transcultural proprietăţile psihometrice ale celor două scale, deoarece pot exista diferenţe legate de modul în care respondenţii interpretează itemii în diferite culturi. Un studiu cu acest scop a fost realizat de Paunonen şi colaboratorii săi (1996), în care a fost raportată fidelitatea pentru toate cele 17 scale ale NPQ în şase ţări (una din America de Nord, patru din Europa şi una din Asia). Cu toate că rezultatele susţin, în general, faptul că testul poate fi folosit în aceste state, fidelitatea câtorva scale este relativ scăzută în unele dintre acestea. În special în Hong Kong, de unde au fost culese datele din Asia, scalele Ac, Im, Or, Su, Un şi In nu ating nivelul de 0,60 (tabelul 10.3). De aici ar putea să reiasă faptul că NPQ este mai puţin aplicabil în culturile asiatice, spre deosebire de culturile europene sau americane. Cu toate acestea, o limitare a studiului este faptul că eşantioanele sunt relativ mici, fiecare fiind compus din aproximativ 100 de participanţi, motiv pentru care este nevoie de mai multe studii pentru a ajunge la o concluzie.

În cazul României, niciuna dintre cele 17 scale ale NPQ nu are indici Alfa de consistenţă internă mai mici de 0,50 (tabelul 10.3). Aceasta este consistenţa internă a scalei de dominanţă (Do) şi este cea mai scăzută. De asemenea, scoruri mai scăzute au scalele Af (0,53), Au (0,53) şi Ac (0,55), iar scoruri mari se semnalează la scalele De (0,78), Nu (0,73), Ag (0,72) şi Un (0,72). Indicele mediu de consistenţă internă pentru întregul test este de 0,64, ceea ce semnifică un indice bun şi în consonanţă cu rezultatele studiilor multiculturale realizate pentru NPQ.

Tabelul 10.3. *Consistenţa internă a scalelor NPQ*

Scală NPQ	**Coreea (N = 220)**	**Canada (N = 94)**	**Hong Kong (N = 100)**	**Finlanda (N = 92)**	**Polonia (N = 100)**	**Germania (N = 90)**	**Rusia (N = 99)**	**România (N = 1800)**
Reuşită (Ac)	0,66	0,58	0,38	0,59	0,48	0,52	0,60	0,55
Afiliere (Af)	0,64	0,75	0,63	0,70	0,70	0,70	0,61	0,53
Agresiune (Ag)	0,75	0,83	0,68	0,71	0,71	0,66	0,78	0,72
Autonomie (Au)	0,72	0,82	0,64	0,61	0,68	0,67	0,72	0,53
Dominanţă (Do)	0,64	0,63	0,60	0,62	0,69	0,70	0,61	0,50
Rezistenţă (En)	0,65	0,66	0,60	0,55	0,71	0,57	0,63	0,60
Exhibiţie (Ex)	0,75	0,83	0,69	0,79	0,68	0,65	0,76	0,71
Căutarea aventurii (Ts)	0,84	0,91	0,78	0,82	0,82	0,79	0,82	0,71
Impulsivitate (Im)	0,64	0,52	0,54	0,58	0,47	0,65	0,73	0,65
Altruism (Nu)	0,70	0,83	0,76	0,72	0,87	0,75	0,78	0,73
Ordine (Or)	0,77	0,73	0,47	0,73	0,70	0,71	0,56	0,69
Joacă (Pl)	0,66	0,74	0,64	0,64	0,67	0,70	0,66	0,58
Senzorialitate (Se)	0,64	0,74	0,67	0,66	0,51	0,72	0,63	0,65
Recunoaştere socială (Sr)	0,72	0,83	0,66	0,73	0,74	0,70	0,61	0,64

Nevoia de ajutorare (Su)	0,71	0,76	0,48	0,46	0,65	0,58	0,62	0,60
Înţelegere (Un)	0,71	0,81	0,59	0,71	0,67	0,56	0,68	0,72
Devianţă (De)	0,71	0,75	0,39	0,49	0,68	0,74	0,67	0,78

Notă: Bazat pe Lee *et al*. (2000), Paunonen *et al*. (1996) şi Paunonen *et al*. (2006).

Indicii de fidelitate ai NPQ calculaţi pentru populaţia din România prin metoda test-retest pe un eşantion de 91 de participanţi, dintre care 40 de bărbaţi şi 51 de femei, supuşi la retest după un interval de 16 zile de la primul test, au avut o medie de 0,83 (tabelul 10.4) (Paunonen *et al*., 2006). Cu toate acestea, valoarea ridicată a mediei indicilor de fidelitate test-retest se poate datora faptului că stimulii vizuali pot fi memoraţi mai uşor decât stimulii verbali.

Tabelul 10.4. *Fidelitatea test-retest pentru NPQ în România*

Scala	**Test-retest* (N = 91)**
Reuşită (Ac)	0,77
Afiliere (Af)	0,82
Agresiune (Ag)	0,85
Autonomie (Au)	0,79
Dominanţă (Do)	0,77
Rezistenţă (En)	0,83
Exhibiţie (Ex)	0,82
Căutarea aventurii (Ts)	0,86
Impulsivitate (Im)	0,83
Altruism (Nu)	0,90
Ordine (Or)	0,83
Joacă (Pl)	0,82
Senzorialitate (Se)	0,87
Recunoaştere socială (Sr)	0,83
Nevoia de ajutorare (Su)	0,88
Înţelegere (Un)	0,87
Devianţă (De)	0,81

Notă: * Retestul a fost efectuat după două săptămâni.

Sursa: Paunonen *et al*. (2006), p. 28.

În cazul FF-NPQ, indicii de consistenţă internă pentru cele cinci scale, calculaţi pe eşantionul românesc complet, de 1.800 participanţi, au fost cuprinşi între valoarea 0,50 pentru Agreabilitate (A) şi 0,75 pentru Conştiinciozitate (C), cu un indice Alfa mediu de 0,68 (Paunonen *et al*., 2006).

Pentru Nevrotism (N), indicele de consistenţă internă a fost de 0,74, pentru Extraversiune (E) 0,69, iar pentru Deschidere către experienţă (O) 0,73. Aceste valori sunt dovada unei fidelităţi foarte bune a FF-NPQ, chiar semnificativ mai ridicate decât în cazul formei lungi, NPQ.

10.3.2. Validitatea

În general, validitatea convergentă dintre NPQ şi PRF a fost satisfăcătoare (Paunonen *et al*., 1990, 1992, 1996, 2000; Amelang *et al*., 2002), cu o medie de $r = 0,43$ pentru loturile studiate. Nu este de aşteptat să existe o validitate convergentă foarte ridicată între cele două instrumente, deoarece descrierile nonverbale ale personalităţii, în comparaţie cu cele verbale, se restrâng doar la comportamente observabile, iar acestea nu pot să reprezinte anumite tendinţe cognitive sau afective, cum ar fi unele preferinţe, dorinţe sau stări emoţionale. Acest lucru poate atenua corelaţiile dintre scalele celor două instrumente.

S-a observat că există diferenţe între culturi în ceea ce priveşte validitatea convergentă dintre NPQ şi PRF. Cele mai ridicate niveluri ale validităţii convergente au fost evidenţiate în cazul eşantioanelor din Canada, cu un *r* mediu de 0,50, şi în cazul eşantioanelor din Europa, cu un *r* mediu de 0,43, iar cele mai scăzute niveluri ale validităţii convergente au fost evidenţiate în cazul eşantioanelor din Hong Kong, cu un *r* mediu de 0,28, respectiv din Israel, cu un *r* mediu de 0,27. Aceste diferenţe pot fi cauzate atât de traducerea nepotrivită a itemilor care compun PRF în alte limbi, cât şi de faptul că anumite ilustraţii din NPQ pot avea alt sens pentru culturi diferite. Totuşi, validităţile convergente rezonabil de bune în culturile de tip european şi nord-american arată că semnificaţia desenelor din itemi este relativ identică în aceste culturi.

În cazul FF-NPQ, validitatea convergentă cu scalele corespondente din NEO PI-R (Costa şi McCrae, 1992) a fost, de asemenea, ridicată, corelaţiile variind în funcţie de eşantion şi scală de la 0,42 la 0,66, cu o medie de 0,53. Aceste valori sunt asemănătoare cu cele care se obţin, de obicei, când se fac corelaţii între două instrumente care măsoară cei cinci mari factori ai personalităţii. Pentru lotul românesc, indicii de corelaţie între FF-NPQ şi scalele omonime ale NEO PI-R sunt plasaţi la un nivel acceptabil, deşi sunt mai scăzuţi decât cei raportaţi de Paunonen şi colaboratorii săi (2004). Aceşti indici de validitate convergentă sunt cuprinşi între 0,42 pentru scala N şi 0,59 pentru scala O, cu o medie de 0,48, valori care demonstrează un tipar asemănător cu cel obţinut în studiile transculturale anterioare. Indicii de validitate convergentă au fost de 0,47 pentru E, 0,51 pentru A şi 0,43 pentru C (Paunonen *et al*., 2006).

Atunci când este evaluată calitatea unui test psihometric, este importantă şi validitatea de criteriu, mai ales în predicţia unor variabile comportamentale. Validitatea de criteriu a FF-NPQ a fost analizată folosind Formularul de raportare a comportamentului (*Behavior Report Form*, BRF) (Paunonen, 1998, 2003; Paunonen şi Ashton, 2001). BRF este un chestionar prin care persoanele testate raportează comportamente obiective în care se implică, printre care consumul de alcool sau

tutun, numărul mediu de petreceri la care aceştia participă pe lună, dacă fac sport sau nu etc. Paunonen şi colaboratorii săi (2001) au raportat faptul că FF-NPQ şi BRF prezintă corelaţii asemănătoare cu cele dintre NEO FFI şi BRF, ceea ce sugerează că validitatea de criteriu a scalelor nonverbale este echivalentă cu cea a scalelor verbale care măsoară personalitatea.

10.3.3. Considerentele factoriale

În urma analizei factoriale a datelor culese pe lotul normativ masculin românesc, a fost evidenţiată o grupare în cinci factori, care este reprezentativă pentru 73,8% din varianţa totală a datelor, dar care diferă, într-o anumită măsură, de grupările tradiţionale pentru *Big Five*. Primul factor este încărcat de itemi ce ţin de Conştiinciozitate şi Ordine (scalele Ac, En, Or, Au, Se şi Un), al doilea factor este încărcat de itemi ce ţin de Agresivitate, Dominanţă şi Impulsivitate (Ag, Do, Im, De), al treilea se referă la Extraversiune (Af şi Pl), al patrulea factor cuprinde perfect faţeta de Nevrotism (Sr şi Su), iar cel de-al cincilea se referă la Căutarea aventurii (Ex, Ts şi De) şi se corelează destul de puternic cu cel de-al doilea factor (Paunonen *et al*., 2006).

Analiza factorială realizată asupra eşantionului normativ feminin duce la reproducerea aceleiaşi structuri factoriale în cinci factori. Aşadar, se poate observa păstrarea intactă a factorului Nevrotism din soluţia anterioară, ca şi păstrarea grupării comune a majorităţii scalelor ce ţin de faţetele de Conştiinciozitate (C) şi Ordine (O) într-un singur factor. Se manifestă, de asemenea, aceeaşi grupare principială într-un singur factor pentru scalele de Agresivitate (Ag), Dominanţă (Do) şi Impulsivitate (Im). Cu toate acestea, există şi anumite diferenţe, în special legate de factorul care descrie Extraversiunea şi cel care descrie Căutarea aventurii. Concluziile enunţate anterior pentru soluţiile factoriale calculate separat în cazul eşantionului feminin şi al celui masculin se confirmă şi în situaţia în care se rulează analiza factorială pentru lotul compozit (tabelul 10.5) (Paunonen *et al*., 2006). Analiza factorială confirmă gruparea în cinci factori a celor 17 scale ale NPQ, cu diferenţe relativ mici în raport cu cei cinci factori din modelul *Big Five*.

Tabelul 10.5. *Soluţia analizei factoriale asupra eşantionului normativ românesc*

Scală	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
A1 Nu	**0,62**	0,03	–0,33	0,09	0,45
A2 Ag	–0,14	**0,81**	0,34	0,18	–0,11
A3 Do	0,33	**0,71**	0,21	0,13	0,05
C1 Ac	**0,63**	0,09	0,19	0,20	0,25
C2 En	**0,78**	0,18	0,05	0,09	–0,03
C3 Or	**0,62**	0,12	–0,33	–0,01	0,31
C4 Im	–0,02	**0,52**	**0,53**	0,28	0,10
E1 Af	0,25	0,07	0,23	0,07	**0,83**

E2	Ex	0,10	0,20	**0,77**	0,17	–0,03
E3	Pl	0,09	0,19	**0,73**	0,10	0,28
N1	Sr	0,08	0,35	0,37	**0,64**	0,16
N2	Su	0,35	0,10	0,02	**0,82**	–0,04
O1	Au	**0,57**	0,25	0,25	0,10	–0,01
O2	Ts	0,32	0,19	**0,71**	0,02	–0,31
O3	Se	**0,73**	–0,10	0,07	0,11	0,37
O4	Un	**0,83**	–0,15	0,05	0,18	–0,03
V1	De	–0,26	**0,46**	**0,45**	0,25	–0,37
	N	0,26	0,27	0,23	**0,88**	0,08
	E	0,19	0,21	**0,80**	0,16	0,45
	O	**0,87**	0,06	0,39	0,15	–0,01
	A	0,43	**0,80**	0,10	0,21	0,22
	C	**0,77**	0,34	0,15	0,21	0,24

Sursa: Paunonen *et al.* (2006), p. 33.

10.4. Administrarea şi scorarea

10.4.1. Calificarea utilizatorilor

Atât NPQ, cât şi FF-NPQ, sunt instrumente de clasă B (AERA, APA şi NCME, 2014). Astfel, evaluările pe baza celor două instrumente pot fi interpretate şi folosite în formularea unor recomandări sau luarea unor decizii doar de către utilizatori profesionişti. Cu toate acestea, NPQ şi FF-NPQ pot fi administrate fără a fi necesară parcurgerea unor instrucţiuni sau pregătiri speciale, neexistând restricţii legate de calificarea utilizatorilor. Totuşi, pentru a obţine informaţii detaliate despre condiţiile legale în care se folosesc aceste instrumente se recomandă consultarea companiei editoriale care deţine drepturile de comercializare şi distribuţie pe teritoriul României.

10.4.2. Procedurile de administrare şi instructajul

NPQ şi FF-NPQ sunt administrate de obicei sub forma creion-hârtie, dar există şi o formă electronică a celor două chestionare, care permite administrarea on-line. Acestea nu sunt teste de performanţă şi nu există răspunsuri corecte sau greşite la itemii lor. Cele două instrumente de evaluare a personalităţii se compun dintr-un caiet de testare sau un set de cartonaşe care conţin itemii nonverbali ai testelor şi o foaie de răspuns. Caietul de testare este reutilizabil şi poate fi folosit pentru mai mulţi indivizi, pe când foile de răspuns se pot utiliza o singură dată. Persoana priveşte itemii din caietul de testare sau cartonaşele cu stimulii vizuali, însă completează

răspunsurile sale pe foaia de răspuns, unde se trec, de asemenea, şi o serie de date demografice. Atât NPQ, cât şi FF-NPQ se aplică fără limită de timp, ceea ce înseamnă că fiecare persoană poate lucra în propriul său ritm pentru a oferi răspunsurile cele mai reprezentative pentru ea. Cu toate acestea, administrarea NPQ rareori durează mai mult de 20-25 de minute, iar cea a FF-NPQ nu mai mult de 10 minute.

Deşi utilizează itemi vizuali, în instructajul celor două chestionare persoanele sunt invitate să răspundă la fiecare item folosind o scală cu variante de răspuns. Persoana testată este invitată să privească fiecare dintre cele 136 de imagini, să înţeleagă semnificaţia comportamentului ilustrat şi să evalueze pe o scală Likert cu şapte trepte probabilitatea de a se implica într-un comportament similar. Un scor de „1" semnifică faptul că persoana evaluată priveşte implicarea sa într-un comportament precum cel din imagine ca fiind extrem de improbabilă, pe când un scor de „7" arată că priveşte implicarea sa în respectivul comportament ca fiind extrem de probabilă. Punctul de mijloc al scalei este punctul „4", care este similar unei evaluări neutre sau nehotărâte, de tipul „nici improbabil, nici probabil".

10.4.3. Procedurile de scorare

Profilul unei persoane care a completat NPQ sau FF-NPQ constă în două tipuri de scoruri: brute şi standardizate. Scorurile brute rezultă din însumarea scorurilor obţinute de individ pentru fiecare scală a testului. Cele 17 scale ale NPQ au scoruri brute cuprinse între 8 şi 56, iar cele cinci scale ale FF-NPQ, între 12 şi 84. Scorurile brute nu ţin cont de structura normelor testului şi de caracteristicile populaţiei din care face parte persoana evaluată, motiv pentru care nu pot fi utilizate pentru evaluări individuale sau comparaţii între indivizi. Acelaşi scor brut la o scală poate avea o semnificaţie diferită de la un grup normativ la altul sau de la o populaţie la alta. Scorurile brute trebuie utilizate cu atenţie, numai pentru scopuri de cercetare, analize corelaţionale sau multivariate.

În interpretarea profilurilor NPQ şi FF-NPQ se vor utiliza scorurile standardizate, cele care ţin cont de caracteristicile populaţiei din care face parte persoana. Acestea rezultă din analiza statistică a răspunsurilor tuturor participanţilor din lotul normativ care, pentru populaţia românească, este format din 1.800 de persoane, dintre care 900 de femei şi 900 de bărbaţi (Paunonen *et al*., 2006). Atât profilurile NPQ, cât şi cele ale FF-NPQ sunt raportate şi vizualizate pe baza a două etaloane diferite. Pe de o parte se raportează scorurile standardizate, calculate pe baza etalonului compozit, rezultat din eşantionul normativ complet, iar pe de altă parte se raportează scorurile calculate pe baza etalonului specific genului persoanei, calculat aşadar doar pe baza celor 900 de femei, respectiv 900 de bărbaţi ce compun lotul normativ românesc. În funcţie de utilizarea profilului şi a evaluării psihologice, specialistul va lua în considerare una sau alta dintre

cele două norme. Etalonul compozit este, de obicei, folosit mai intens în situaţii în care este necesară compararea profilurilor, cum ar fi în mediul pedagogic sau în cadrul unei selecţii de personal, pe când etalonul specific genului persoanei îşi găseşte o utilizare mai intensă în consilierea individuală, în dezvoltarea personală, psihoterapie etc. Scorurile unui profil NPQ sau FF-NPQ pot fi împărţite teoretic într-una dintre cele trei clase simple: scoruri scăzute (sub percentila 40), scoruri medii (între centilele 40 şi 60) şi scoruri înalte (peste centila 60).

O problemă clasică în evaluarea personalităţii este validitatea sau acurateţea răspunsurilor unui individ la chestionare, deoarece există multe situaţii în care respondenţii ar putea fi tentaţi să disimuleze răspunsurile fie în mod pozitiv, pentru a se pune într-o lumină mai favorabilă, fie în mod negativ, pentru a exagera unele probleme personale, fie total aleatoriu, din grabă sau superficialitate. În acest sens, scopul scalei De este de a detecta persoanele la care există un număr prea mare de răspunsuri neconvenţionale, neaşteptate pentru o persoană adaptată vieţii sociale, pentru care răspunsurile deviază de la tiparul obişnuit de completare a chestionarelor. Nu există o limită a scalei care afirmă invaliditatea protocolului, psihologul având libertatea de a hotărî, în funcţie de fiecare situaţie în parte, dacă un scor mare pe scala De este un semnal de invaliditate sau nu. Trei dintre cele 17 scale sunt reprezentate în profil în sens invers: scala de Agresivitate (Ag), cea de Dominanţă (Do) şi cea de Impulsivitate (Im). Scopul acestei reprezentări inverse este acela de a ţine în partea superioară a graficului scorurile consonante cu semnificaţia factorului *Big Five* din care face parte scala. Prin inversarea celor trei scale în vizualizarea profilului NPQ se atinge un obiectiv important, acela de a face cât mai accesibilă psihologului semnificaţia de ansamblu a profilului.

10.5. Interpretarea

10.5.1. Scalele NPQ şi semnificaţiile acestora

a) Reuşită (Ac, *Achievement*)

Scala Ac se referă la nevoia întâlnită, într-o măsură mai mică sau mai mare, la orice individ, de a avea realizări, succes, de a face lucrurile bine, de a depăşi obstacole, de a realiza mai mult şi mai bine (McClelland *et al*., 1953; Murray, 1938; Paunonen *et al*., 2004). Persoanele cu o nevoie crescută de realizare sau reuşită îşi stabilesc lor înseşi, precum şi echipei pe care o conduc obiective înalte, dar realiste; preiau cu uşurinţă responsabilitatea personală în rezolvarea problemelor; calculează cu grijă riscurile; cer în mod frecvent feedback din cât mai multe surse asupra felului în care acţionează şi nu amână luarea deciziilor (McClelland *et al*., 1953).

Scala Ac conţine opt itemi ce fac referire la următoarele aspecte: competiţie; autodepăşire şi întrecerea propriilor limite; refuz de a se angrena în activităţi frivole sau ludice; dorinţă de

recunoaştere a propriei munci din partea superiorilor; aspiraţii academice şi vocaţionale înalte (Paunonen *et al*., 2006). Această scală identifică, prin scorurile mari, indivizi ce pot fi descrişi ca fiind harnici, întreprinzători, productivi, ambiţioşi, studioşi, cu aspiraţii înalte şi cu rezultate deosebite, iar prin scorurile scăzute, indivizi ce pot fi descrişi ca fiind neproductivi, leneşi, nemotivaţi, lipsiţi de ambiţie şi delăsători (Paunonen *et al*., 2004).

b) Afiliere (Af, *Affiliation*)

Scala Af din NPQ are scopul de a detecta indivizii cu un comportament orientat spre cei din jur, care caută relaţii interpersonale calde, plăcute, prietenoase; persoane gregare, cu prezenţă socială plăcută, care se simt bine în medii sociale şi, prin urmare, au o tendinţă bine conturată spre a căuta în mod activ aceste situaţii sociale (Paunonen *et al*., 2006). Persoanele cu un nivel crescut al nevoii de afiliere petrec mai mult timp analizându-şi interacţiunile sociale, zâmbesc şi râd mai mult, stabilesc mai des contact vizual şi încep conversaţii mai des decât persoanele cu un nivel scăzut al acestei nevoi (McAdams, 1982).

Scala Af conţine opt itemi care fac referire la următoarele aspecte: muncă în grup, împreună cu prietenii; distracţie zgomotoasă, petrecere într-o colectivitate extinsă; vizite din partea prietenilor; situaţii sociale în care petrec împreună cu cei apropiaţi, cum ar fi să ia masa împreună; aventură şi şotii realizate în comun cu prietenii (Paunonen *et al*., 2006). Scala Af identifică, prin scorurile mari, indivizi ce pot fi descrişi ca fiind calzi, prietenoşi, gregari, sociabili, amiabili, extravertiţi, ospitalieri, deschişi. Scorurile scăzute identifică indivizi ce pot fi descrişi ca fiind necomunicativi, nesociabili, introvertiţi, inabordabili, laconici (Paunonen *et al*., 2004).

c) Agresiune (Ag, *Aggression*)

Scala Ag are scopul explicit de a identifica persoane cu un nivel ridicat de agresivitate faţă de cei din jur, persoane care se enervează cu uşurinţă, sunt colerice şi labile, lipsite de autocontrol şi care se exprimă violent verbal sau fizic atunci când sunt provocate. Scala Ag conţine opt itemi ce fac referire la următoarele aspecte: rezistenţă scăzută la frustrare; violenţă fizică faţă de obiecte sau animale; violenţă fizică faţă de persoane aflate pe picior de egalitate; agresivitate faţă de persoane mai slabe, mai neajutorate; violenţă verbală (Paunonen *et al*., 2006).

Scala Ag identifică, prin scorurile mari, indivizi ce pot fi descrişi ca fiind certăreţi, iritabili, agresivi, ostili, combativi, distructivi, temperamentali, ameninţători, iar prin scoruri scăzute, indivizi ce pot fi descrişi ca fiind pacifişti, calmi, reţinuţi, controlaţi şi supuşi (Paunonen *et al*., 2004). Persoanele caracterizate de scoruri ridicate la scala Ag sunt gata să-i agreseze pe ceilalţi, verbal sau fizic, atunci când sunt supărate; sunt deranjate sau enervate cu mare uşurinţă; au o rezistenţă scăzută la frustrare şi tendinţa de „a-şi descărca nervii" asupra obiectelor neînsufleţite, dar şi asupra animalelor sau persoanelor din jurul lor. Cei care obţin scoruri scăzute la scala Ag sunt manieraţi şi blânzi, evită confruntările verbale sau fizice, intră rareori în competiţie cu ceilalţi,

îi iartă pe ceilalţi şi evită conflictele, chiar şi atunci când sunt provocaţi (Paunonen *et al*., 2006).

d) Autonomie (Au, *Autonomy*)

Paunonen şi colaboratorii săi (2004) au gândit scala Au în raport cu semnificaţia pe care conceptul de autonomie o are în sistemul psihologic al lui Murray (1938), cu scopul de a surprinde continuumul dependenţă-independenţă. Acest concept diferenţiază persoanele singuratice, care preferă să trăiască şi să muncească mai degrabă singure, care au comportamente ce nu ţin cont de cutume, norme sau de propria imagine în ochii celorlalţi, de persoanele integrate social şi normativ, care iau în considerare şi ţin cont de normele sociale şi de aşteptările celorlalţi (Paunonen *et al*., 2006).

Scala Au identifică, prin scorurile mari, indivizi ce pot fi descrişi ca fiind independenţi, autonomi, care se bazează pe sine, nonconformişti, individualişti. Scorurile scăzute identifică indivizi ce pot fi descrişi ca fiind dependenţi, conformişti, convenţionali, care se bazează pe ceilalţi şi sunt supuşi (Paunonen *et al*., 2004). Scala conţine opt itemi care fac referire la următoarele aspecte: preferinţa pentru activităţi singuratice, aventuroase; preferinţa pentru o viaţă singuratică, în natură; tendinţa de a sta deoparte şi de a fi retras chiar şi atunci când este în mijlocul unui grup; lipsa interesului faţă de opiniile altora despre propria persoană (Paunonen *et al*., 2006).

e) Dominanţă (Do, *Dominance*)

Scala Do din NPQ a fost construită pe baza conceptului de dominanţă din teoria lui Murray (1938). Aceasta surprinde continuumul comportamental dominanţă-supunere. Astfel, scala Do identifică persoane ce pot fi caracterizate ca fiind proactive, asertive, centrate pe roluri de conducători, pline de forţă şi de vitalitate (Paunonen *et al*., 2006). Cu toate că NPQ nu conţine o scală care să adreseze direct nevoia de putere, scala Do este cea care se apropie cel mai mult de acest aspect, iar cele mai multe dintre semnificaţiile nevoii de putere pot fi transferate conceptului de dominanţă. Nevoia de putere (*Power*) a fost studiată intens de David Winter în anii 1970 (1973) şi este definită de acesta, în conformitate cu Murray (1938), ca fiind dorinţa de a domina oameni şi resurse, atingând astfel un statut social înalt.

Scala Do conţine opt itemi ce fac referire la următoarele aspecte: mobilizarea unei mulţimi; coordonarea unei activităţi lucrative; coordonarea unei activităţi sportive; vorbitul în faţa unui public larg; medierea unui conflict; asumarea spontană a poziţiei de conducător în cazul unei crize (Paunonen *et al*., 2006). Scala Do identifică, prin scorurile mari, indivizi ce vor fi descrişi de cei din jur ca fiind puternici, dominanţi, asertivi, autoritari, controlând situaţiile, persuasivi. Scorurile scăzute identifică persoane ce vor fi descrise de cei din jur ca fiind pasive, nepersuasive, neasertive, neinfluenţate, supuse, lipsite de autoritate (Paunonen *et al*., 2004).

f) Rezistenţă (En, *Endurance*)

În NPQ, Scala En are scopul de a detecta indivizi persistenţi, energici, obişnuiţi să nu renunţe, chiar încăpăţânaţi, care îşi găsesc întotdeauna energia mintală şi fizică de a continua ceea ce îşi propun, fiind în conformitate cu conceptul de rezistenţă din teoria lui Murray (1938). Aceasta conţine opt itemi ce fac referire la următoarele aspecte: rezistenţă fizică mai mare decât a celorlalţi în activităţi recreative, dar şi în muncă fizică; putere de muncă superioară în sarcini intelectuale sau de învăţare; capacitate de concentrare superioară în sarcini intelectuale; puterea de a lucra cu perseverenţă, de a se dedica unui obiectiv şi de a respinge tentaţiile sau recreerea, până la îndeplinirea acestuia (Paunonen *et al*., 2006).

Scala En identifică, prin scorurile mari, indivizi ce pot fi descrişi ca fiind persistenţi, hotărâţi, perseverenţi, neabătuţi, neobosiţi, energici, rezistenţi. Scorurile scăzute identifică indivizi ce pot fi descrişi ca fiind obosiţi, letargici, distraşi, lipsiţi de energie, chiar leneşi (Paunonen *et al*., 2004). Persoanele care obţin scoruri mari la scala En sunt percepute şi caracterizate de cei din jur ca fiind controlate şi stăpâne pe sine. Ele sunt originale, independente, neconvenţionale, deseori exaltate, toate aceste atribute conturând ideea de temperament creativ. De asemenea, sunt văzute ca fiind foarte active şi orientate către acţiune, fiind caracterizate prin adjective precum întreprinzătoare, neastâmpărate, temerare şi cutezătoare. Persoanele cu scoruri mici pe scala En sunt percepute de cei din jur ca fiind afectuoase, necombative, manierate, liniştite şi politicoase, retrase, sfioase, inhibate, anxioase şi grijulii. Toate acestea conturează ideea de lipsă de activism social şi un nivel scăzut de energie. Totuşi, sunt persoane exigente şi eficace (Paunonen *et al*., 2006).

g) Exhibiţie (Ex, *Exhibition*)

Scorurile mari la scala Ex identifică persoane volubile, care resimt plăcere din a fi în centrul atenţiei. Au spirit teatral, le place să se manifeste în faţa unei audienţe, deseori se angajează în comportamente umoristice sau în manifestări riscante doar pentru a fi remarcate de cei din jur şi pentru a ajunge în centrul atenţiei. Persoanele caracterizate de scoruri mici la scala Ex nu sunt ostentative, dimpotrivă, preferă să se piardă în mulţime, evită să se afle în centrul atenţiei, precum şi situaţiile şi comportamentele care ar putea să le atragă atenţia celorlalţi, sunt deseori comune, convenţionale (Paunonen *et al*., 2006). Scala Ex are scopul de a detecta persoanele care au tendinţa şi dorinţa de a se afirma şi de a fi în centrul atenţiei, fiind inclusă în NPQ în conformitate cu teoria nevoilor a lui Murray (1938).

Scala Ex conţine opt itemi ce fac referire la următoarele aspecte: preferinţa pentru activităţi ludice, distractive şi de recreere; tendinţa de implicare în acţiuni riscante, cu scopul de a fi validat de ceilalţi; tendinţa de manifestare a unor comportamente ilare pentru a fi remarcat; abilităţi teatrale şi capacitatea de a se manifesta artistic, în modalităţi formale şi informale (Paunonen *et al*., 2006). Scala identifică, prin scorurile mari, indivizi ce pot fi descrişi ca fiind expresivi, dramatici, demonstrativi, cu talent actoricesc, spirituali, şarmanţi, exhibiţionişti. Scorurile scăzute identifică indivizi ce pot fi descrişi ca fiind rezervaţi, modeşti, retraşi, timizi, ruşinoşi, reticenţi sau tăcuţi

(Paunonen *et al*., 2004).

h) Căutarea aventurii (Ts, *Thrill-Seeking*)

Scala Ts a fost introdusă în NPQ pentru a detecta comportamente aventuroase, caracterizate de lipsa grijii pentru propria siguranţă sau sănătate şi de desconsiderarea riscului personal (Paunonen *et al*., 2006). Conceptul de nevoie de aventură a fost preluat din sistemul psihologic al lui Murray (1938). Indivizii cu scoruri mari pe scala Ts sunt aventuroşi, resimt plăcere din a se implica în activităţi incitante, riscante sau periculoase. Ei nu sunt în mod excesiv (uneori chiar deloc) preocupaţi de siguranţa personală şi pot fi caracterizaţi de cei din jur ca fiind neechilibraţi sau lipsiţi de instanţe de control în ceea ce priveşte riscul. Atracţia pentru risc se manifestă nu doar în aspectele sale fizice, în activităţi recreative, ci deopotrivă în deciziile vieţii de zi cu zi, în muncă etc. Persoanele cu scoruri mici evită activităţile şi comportamentele care ar putea fi riscante sau periculoase. Cele cu scoruri foarte mici sunt atât de calculate şi resping atât de puternic riscul încât pot fi uneori caracterizate de cei din jur drept fricoase (Paunonen *et al*., 2006).

Scala Ts identifică prin scorurile mari indivizi ce pot fi descrişi ca fiind neînfricaţi, bravi, curajoşi, aventuroşi. Scorurile scăzute identifică acele persoane ce pot fi caractertizate drept timorate, neaventuroase, fricoase, ezitante sau timide (Paunonen *et al*., 2004). Aceasta conţine opt itemi care fac referire la următoarele situaţii: implicarea în activităţi sportive periculoase; implicarea în activităţi cu animale periculoase; participarea la jocuri care implică risc (Paunonen *et al*., 2006).

i) Impulsivitate (Im, *Impulsivity*)

Scala Im detectează persoanele caracterizate prin comportamente impulsive, nevrotice, necontrolate, care evită instanţele de control raţional şi ţin cont, în principal, de dorinţele lor de moment. Aceasta conţine opt itemi cu referire la următoarele aspecte: cedarea impulsului de moment la cumpărături; cedarea la tendinţele impulsive agresive ca expresie a frustrării; renunţarea la obiective atunci când apar atracţii; cedarea la impulsuri de moment, care contravin flagrant normelor sociale, formale sau informale, şi comportamentului celor din jur (Paunonen *et al*., 2006).

Scala Im identifică prin scorurile mari indivizi ce pot fi descrişi ca fiind grăbiţi, repeziţi, neinhibaţi, nerăbdători sau imprevizibili, iar prin scorurile scăzute identifică persoane ce pot fi caracterizate drept prudente, previzibile, planificate, calculate, controlate (Paunonen *et al*., 2004). Dacă au scoruri mari la scala Im, reacţionează cu rapiditate în faţa oricărei situaţii, fără să se gândească prea mult sau fără să planifice şi tind să aibă rezistenţă scăzută la frustrare. Sunt persoane impulsive şi repezite. Scorurile mici la scala Im indică faptul că sunt cugetate, acţionează numai după o analiză îndelungă a situaţiei, îşi planifică grijuliu acţiunile, tind să fie răbdătoare, dar nu şi spontane (Paunonen *et al*., 2006).

j) Altruism (Nu, *Nurturance*)

Scala Nu a fost inclusă în NPQ cu scopul explicit de a detecta comportamente altruiste, calde, feminine, grijulii, de ajutorare sau caritabile. Această scală conţine opt itemi ce fac referire la următoarele aspecte: dragostea faţă de copii şi animale; ajutorarea celor bolnavi şi a persoanelor cu handicap; oferirea de sprijin persoanelor apropiate care sunt în dificultate sau obosite (Paunonen *et al*., 2006).

Scala Nu identifică prin scorurile mari indivizi ce pot fi descrişi ca fiind caritabili, grijulii, săritori, benevolenţi, altruişti, iar prin scorurile scăzute persoane caracterizate ca fiind insensibile şi nepăsătoare (Paunonen *et al*., 2004). Dacă au scoruri mari la scala Nu, sunt calde, feminine, necombative, apropiate. Resimt plăcere ajutând copiii, animalele sau pe cei din jur, sunt oricând gata să sară în ajutorul celor bolnavi sau care au nevoie de ajutor. În general, comportamentul lor este axat pe ajutorare şi sprijin, de aceea sunt considerate calde, altruiste, apropiate, prietenoase, omenoase. Scoruri mici la scala Nu arată că sunt rareori înclinate să îi ajute pe cei care au nevoie de ajutor, sunt distante, reci, insensibile la nevoile şi problemele celorlalţi. De aceea, deseori sunt caracterizate ca fiind masculine, agresive, lipsite de altruism, excesiv de raţionale, lipsite de emoţionalitate (Paunonen *et al*., 2006).

k) Ordine (Or, *Order*)

Scala Or conţine opt itemi care fac referire la următoarele aspecte: ordonarea încăperii de lucru, a lucrurilor personale şi păstrarea curăţeniei printre acestea; mustrarea celorlalţi pentru că nu îşi ordonează lucrurile personale; observarea continuă a regularităţilor sau neregularităţilor din mediul propriu; ordinea şi păstrarea curăţeniei chiar şi în acele situaţii care nu au presupus un aport din partea sa (Paunonen *et al*., 2006). Aceasta a fost inclusă în NPQ pentru a detecta persoanele disciplinate şi caracterizate de un puternic simţ al ordinii şi structurii.

Scala Or identifică, prin scorurile mari, indivizi ce pot fi descrişi ca fiind conştiincioşi, curaţi, ordonaţi, calculaţi, metodici, disciplinaţi. Scorurile scăzute identifică acele persoane caracterizate ca fiind dezorganizate, haotice, nestructurate, nedisciplinate (Paunonen *et al*., 2004). Persoanele cu scoruri mari preferă să trăiască şi să muncească într-un mediu curat, organizat, structurat. Le displac dezordinea şi confuzia, acordă mult timp şi depun eforturi considerabile pentru a evita situaţiile caracterizate de lipsa ordinii şi a structurii ori pentru a le ordona atunci când totuşi se confruntă cu ele. Atitudinea aceasta se manifestă puternic şi din punct de vedere cognitiv, astfel de persoane funcţionând bine în sarcini intelectuale structurate, când obiectivele sunt clar evidenţiate, când există standarde clare de performanţă şi metode clare de evaluare a propriilor rezultate. Persoanele cu scoruri mici nu sunt preocupate de curăţenie şi organizare, muncesc şi trăiesc în medii neorganizate, nestructurate, nu sunt neapărat murdare, dar nu acordă importanţă nici aspectelor fizice şi nici celor cognitive de structurare şi ordine (Paunonen *et al*., 2006).

l) Joacă (Pl, *Play*)

Scala Pl a fost inclusă în NPQ cu scopul special de a detecta persoanele cu un spirit ludic accentuat, orientate către plăceri şi mai degrabă spre joacă decât spre activităţi sobre şi austere. Persoanele caracterizate de scoruri mari pe scala Pl caută plăcerea şi activităţile lejere, precum jocurile şi sportul, le plac glumele şi şotiile, activităţile frivole şi care nu presupun seriozitate excesivă. La acestea, atitudinea pro joacă este fundamentală, nefiind atrase de activităţile sportive, ci de cele recreative. Acest lucru înseamnă că, deseori, chiar în sport sau joacă evită un spirit excesiv de combativ şi preferă să joace de dragul jocului şi nu pentru succes sau afirmare. Scorurile mici pe scala Pl indică faptul că nu caută să se angreneze în activităţi sportive sau altfel plăcute, tind să fie serioase şi nu le prea plac glumele. Sunt persoane deseori caracterizate de cei din jur ca fiind ascetice, rezervate, controlate (Paunonen *et al*., 2006).

Scala Pl identifică prin scorurile mari indivizi ce pot fi descrişi ca fiind jucăuşi, joviali, căutători de plăceri, veseli, sportivi. Scorurile scăzute identifică persoane ce pot fi considerate conservatoare, serioase, convenţionale, lipsite de umor, sobre, stabile, austere (Paunonen *et al*., 2004). Aceasta conţine opt itemi ce fac referire la următoarele aspecte: dispoziţia naturală spre jocuri, fie solitare, fie de echipă, şi aplecare spre glume, mai ales când sunt făcute pe seama celorlalţi (Paunonen *et al*., 2006).

m) Senzorialitate (Se, *Sentience*)

Scopul scalei Se este acela de a detecta persoanele estetice, care caută senzaţii fizice, fiind deschise către experienţe senzoriale, în acord cu semnificaţia conceptului de senzorialitate în teoria lui Murray (1938). Scala Se conţine opt itemi ce fac referire la următoarele aspecte: preferinţa pentru a asculta muzică; pentru a simţi mirosul florilor; dorinţa de a simţi mirosul şi gustul mâncării; petrecerea timpului în mijlocul naturii; interesele estetice şi culturale; participarea la manifestări artistice (Paunonen *et al*., 2006).

Scala Se identifică prin scorurile mari indivizi ce pot fi descrişi ca estetici, care caută senzaţii fizice, sensibili, simţitori, deschişi către experienţe. Scorurile scăzute identifică indivizi ce pot fi caracterizaţi ca fiind detaşaţi, insensibili (Paunonen *et al*., 2004). Scorurile mari la scala Se îi angrenează pe indivizi în activităţi care incită simţurile, cum ar fi gustul mâncării, mirosul florilor, sunetul muzicii, vizionarea artei etc. Sunt aşadar indivizi cu interese estetice bine conturate şi care pun un accent puternic pe trăirile senzoriale. La scoruri mici, persoanele nu sunt preocupate de situaţiile şi comportamentele care incită simţurile, nu au interese estetice sau senzoriale, ci sunt, de cele mai multe ori, orientate spre trăiri raţionalizate, seci, de intensitate scăzută (Paunonen *et al*., 2006).

n) Recunoaştere socială (Sr, *Social Recognition*)

Scala Sr detectează acele persoane cu o tendinţă puternică de a obţine recunoaşterea şi respectul celor din jur. Dacă au scoruri mari la scala Sr, sunt orientate spre recunoaştere socială, în sensul în care încearcă să capete recunoaşterea celorlalţi şi atrag în mod activ şi ostentativ atenţia asupra realizărilor şi posesiunilor proprii. Sunt deseori considerate ca fiind lipsite de modestie, cu o probabilitate mare de a se supune normelor şi presiunilor sociale, precum şi aşteptărilor celorlalţi privind propriul comportament. Persoanele cu scoruri mici la scala Sr nu sunt preocupate de obţinerea recunoaşterii sociale, nu sunt motivate să îi impresioneze pe ceilalţi sau să demonstreze un statut social elevat (Paunonen *et al*., 2006).

Scala Sr identifică prin scorurile mari indivizi ce pot fi descrişi ca fiind motivaţi de obţinerea unui statut social elevat, ostentativi, sensibili la aspecte de ordin social. Scorurile scăzute identifică acele persoane caracterizate ca fiind individualiste, insensibile din punct de vedere social, neostentative (Paunonen *et al*., 2004). Scala Sr conţine opt itemi ce fac referire la următoarele situaţii: competitivitate în toate situaţiile de viaţă; ostentativitate în etalarea posesiunilor; vanitate, achiziţia de obiecte, dar nu pentru valoarea lor personală, ci pentru preţul lor şi pentru valoarea pe care o vor conferi posesorului; interes pentru imaginea fizică, nu doar pentru cea socială; angrenarea în acţiuni şi comportamente dezirabile, nu din altruism, ci doar pentru recunoaşterea socială şi felicitările care vor urma (Paunonen *et al*., 2006).

o) Nevoia de sprijin (Su, *Succorance*)

Scala Su conţine opt itemi care fac referire la următoarele aspecte: nevoia de a fi susţinut de prieteni pentru a avea succes; de a fi îmbărbătat în eşecuri amoroase sau şcolare; de a fi ajutat atunci când a avut un accident sau este, din alte motive, imobilizat (Paunonen *et al*., 2006). Scala Su identifică prin scorurile mari indivizi ce pot fi descrişi ca fiind neajutoraţi, căutând sprijin, afecţiune, fiind nesiguri pe sine. Scorurile scăzute vor caracteriza persoane ce pot fi descrise ca autosuficiente, descurcăreţe şi sigure pe sine (Paunonen *et al*., 2004).

Persoanele cu scoruri mari la scala Su sunt în permanenţă în dificultate şi au nevoie de sprijinul celor din jur. Ele caută în mod frecvent ajutorul celorlalţi, sprijin emoţional şi, deseori, chiar şi numai confortul cognitiv pe care îl au din faptul că se pot baza pe ceilalţi. Dacă au scoruri mici la scala Su, nu se sprijină pe alţi oameni pentru ajutor, sfaturi sau simpatie, ci preferă să îşi rezolve problemele singure (Paunonen *et al*., 2006).

p) Înţelegere (Un, *Understanding*)

Scala Un a fost inclusă în NPQ pentru a detecta persoanele caracterizate de curiozitate, porniri intelectuale şi dorinţa acerbă de a înţelege legăturile care există între lucruri, evenimente, situaţii. Scala Un conţine itemi ce fac referire la următoarele aspecte: aplecarea spre cercetare ştiinţifică; participarea la conferinţe sau prelegeri ştiinţifice; studiul sistematic, aprofundat; interesele intelectuale şi cognitive (Paunonen *et al*., 2006).

Scala Un identifică prin scorurile mari indivizi ce pot fi descrişi ca fiind curioşi, analitici, intelectuali, investigativi. Scorurile scăzute identifică indivizi ce pot fi caracterizaţi drept neacademici, lipsiţi de curiozitate, dezinteresaţi, fără spirit analitic (Paunonen *et al*., 2004). La scoruri mari pe această scală, persoanele sunt interesate să acceadă la cunoaştere şi înţelegere prin observare şi lectură sau să experimenteze în ştiinţe ori artă. Sunt interesate de domeniul raţiunii şi al intelectului, sunt curioase şi înclinate să pună întrebări, să caute activ semnificaţii în mediul înconjurător. De cele mai multe ori sunt înclinate şi spre raţionalizări abstracte, filosofice. Dacă au scoruri scăzute pe scala Un, nu sunt înclinate spre a se angaja în activităţi academice sau în lecturi ce le-ar lărgi orizonturile cognitive. Trăiesc clipa, dar fără a avea curiozitatea şi propensiunea de a pătrunde înţelesurile manifestărilor, evenimentelor şi lucrurilor cu care se confruntă (Paunonen *et al*., 2006).

q) Devianţă (De, *Deviation*)

Scala De are în principal rolul de a detecta invaliditatea protocolului NPQ prin stabilirea tiparelor de răspuns aleatorii. Scala De este compusă din itemi la care o parte extrem de mare a eşantionului normativ răspunde prin „fals", astfel încât un răspuns afirmativ sistematic la mai mulţi itemi ai scalei poate fi asociat cu o completare aleatorie a chestionarului.

Scala De conţine opt itemi cu referire la următoarele aspecte: furtul de obiecte; pătrunderea prin efracţie într-o locuinţă; fumatul într-un loc interzis; incendierea sau distrugerea unor bunuri; nealinierea la cerinţele sociale ale grupului de apartenenţă; refuzul de a acorda ajutor unor persoane care au nevoie, atunci când acest ajutor poate fi acordat cu uşurinţă (Paunonen *et al*., 2006). Scala De identifică prin scorurile mari indivizi ce pot fi descrişi ca rebeli, devianţi, refractari. Scorurile scăzute se referă la persoane supuse, normale, convenţionale (Paunonen *et al*., 2004).

Scala De detectează la scoruri înalte indivizi cu tendinţe delincvente, agresive, lipsite de respect pentru cei din jur şi pentru normele formale de convieţuire. La scoruri joase, scala De descrie indivizi supuşi normelor şi cutumelor sociale, persoane convenţionale şi lipsite de tendinţe comportamentale delincvente sau deviante. Scorurile înalte la această scală caracterizează persoane care au avut, au sau sunt susceptibile să aibă comportamente deviante social, precum furtul sau distrugerea unor obiecte. Scorurile mici la scala De demonstrează o integrare socială coerentă şi lipsa unor pulsiuni asociate comportamentelor deviante social, fiind aşadar tipice pentru persoane convenţionale, comune, normale, integrate normei.

10.5.2. Scalele FF-NPQ şi semnificaţiile acestora

a) Nevrotism (N, *Neuroticism*)

Scala N din FF-NPQ măsoară faţeta „Nevrotism” a modelului *Big Five*. Ea detectează indivizi cu accente nevrotice puternice, cu o emoţionalitate accentuată, în special în partea sa negativă, care au frici, angoase, temători, depresivi şi care necesită sprijin afectiv pentru a trece peste astfel de momente (Paunonen *et al*., 2006). Scala are în vedere continuumul dezechilibru emoţional *vs* echilibru emoţional.

Scala N conţine 12 itemi care fac referire la următoarele aspecte: frica de animale mici (şoareci, păianjeni, şerpi); stări de tristeţe sau deprimare care durează relativ mult; coşmaruri; nevoia de sprijin emoţional şi atribuirea unor gânduri ostile altor persoane (Paunonen *et al*., 2006). Scala N identifică prin scorurile mari indivizi ce pot fi descrişi ca fiind fricoşi, anxioşi, nervoşi, depresivi, dependenţi, plângăcioşi. Scorurile scăzute identifică indivizi ce pot fi descrişi ca fiind neînfricaţi, lipsiţi de griji, relaxaţi, siguri pe sine, puternici, stabili (Paunonen *et al*., 2004).

Scala N detectează la scoruri înalte indivizi care sunt deseori animaţi de obsesii şi frici, chiar şi atunci când acestea nu sunt justificate. Au o teamă inexplicabilă de animale mici, cum ar fi păianjeni, şerpi sau şoareci şi au, de asemenea, o teamă nejustificată de cei din jur, pe care îi bănuiesc în mod fals de o atitudine ostilă. Sunt indivizi deseori chinuiţi de coşmaruri şi trec cu mare greutate peste stările de tristeţe sau deprimare. La scoruri mici, scala descrie indivizi care resimt rareori emoţii negative precum frica, teama, anxietatea sau depresia, care nu se tem de animale sau de străini, nu sunt puşi în dificultate de emoţiile negative şi au doar puţină nevoie de sprijin emoţional din partea celor din jur (Paunonen *et al*., 2006).

b) Extraversiune (E, *Extraversion*)

Scala E din FF-NPQ măsoară faţeta „Extraversiune” a modelului *Big Five*. Aceasta surprinde continuumul extraversiune-introversiune (Paunonen *et al*., 2006) şi detectează indivizi comunicativi, sociabili, vorbăreţi, cu prezenţă socială, capabili de o verbalizare deosebită, care se simt bine în medii sociale şi caută, din acest motiv, interacţiunile cu alţi oameni (Paunonen *et al*., 2004).

Scala E conţine 12 itemi ce fac referire la următoarele situaţii: petrecere, distracţie, dans; participarea la o scenetă de teatru în faţa unui public numeros; vorbitul de la tribună, la o adunare, în faţa unui public; conducerea altora spre atingerea obiectivelor lor; munca desfăşurată împreună cu prietenii sau crearea unor situaţii hazlii, pentru a-i distra pe ceilalţi (Paunonen *et al*., 2006). Persoanele cu scoruri ridicate la scala E pot fi descrise ca fiind sociabile, asertive, vorbăreţe, prietenoase, curajoase sau glumeţe, iar la scoruri scăzute, drept tăcute, timide, ruşinoase, retrase/rezervate, pasive şi distante (Paunonen *et al*., 2004).

Un scor ridicat la scala E indică faptul că persoana care a completat FF-NPQ este comunicativă, volubilă, activă, cu iniţiativă, care deseori îi conduce sau distrează pe ceilalţi, este în largul ei la petreceri sau alte reuniuni sociale. Scorurile înalte caracterizează indivizii vorbăreţi, care preferă conversaţia şi îşi fac cu uşurinţă noi prieteni. La scoruri mici, scala descrie persoane

care evită rolul de conducător, nu le place să fie în centrul atenţiei, tind să evite reuniunile şi, în general, interacţiunea socială, preferă să se piardă în fundal şi ezită să facă noi cunoştinţe. Sunt necomunicative şi lipsite de iniţiativă socială (Paunonen *et al*., 2006).

c) Deschidere către experienţă (O, *Openness to experience*)

Scala O din FF-NPQ măsoară faţeta „Deschidere către experienţă" a modelului *Big Five*. Ea detectează indivizi deschişi către experienţe senzoriale, cu simţ artistic, înclinaţi spre muzică sau arte plastice, cu interese intelectuale, cu o curiozitate ştiinţifică, în special în ştiinţele naturale, apropiaţi de natură şi atraşi de drumeţii şi, în general, de o viaţă în armonie cu natura şi frumosul (Paunonen *et al*., 2006).

Scala O conţine 12 itemi ce fac referire la următoarele aspecte: apropierea de natură, preferinţa pentru ieşiri solitare în natură; simţ artistic, interes pentru muzică, arte plastice, de natură intelectuală în general şi curiozitate ştiinţifică (Paunonen *et al*., 2006). Persoanele cu scoruri mari la scala O sunt descrise ca fiind imaginative, curioase, artistice, citite, intelectuale şi aventuroase, iar dacă au scoruri mici pot fi descrise drept convenţionale, necreative, insensibile, simple şi nesofisticate (Paunonen *et al*., 2004).

Scala O detectează la scoruri înalte indivizi cu interese artistice şi intelectuale, care apreciază diferite forme de artă, cum ar fi muzica, pictura, sculptura, citesc mult, sunt interesaţi de descoperiri ştiinţifice şi, în general, de cercetarea ştiinţifică şi care caută contactul cu natura (Paunonen *et al*., 2006). Persoanele cu scoruri ridicate pe scala O nu sunt doar deschise către experienţe senzoriale, ci au şi o atitudine care produce aceste experienţe, motiv pentru care au interese şi deseori chiar aptitudini artistice (Paunonen *et al*., 2004). La scoruri scăzute, scala O identifică indivizi cu o deschidere redusă către experienţe senzoriale sau intelectuale, care nu au decât un interes vag în arta vizuală, în muzică sau literatură, sunt lipsiţi de curiozitate ştiinţifică sau intelectuală, citesc foarte puţin sau deloc şi evită natura (Paunonen *et al*., 2006).

d) Agreabilitate (A, *Agreeableness*)

Scala A din FF-NPQ măsoară faţeta „Agreabilitate" a modelului *Big Five*. Această scală detectează indivizi agreabili, neagresivi, plăcuţi, animaţi de sentimente plăcute faţă de copii, animale şi, în general, faţă de cei din jur, care au rezistenţă la frustrare şi nu o exprimă prin acte de agresivitate fizică sau verbală (Paunonen *et al*., 2006). Scala de Agreabilitate, la fel ca şi cea de Extraversiune, are în vedere acele dimensiuni ale personalităţii implicate în relaţiile sociale, făcând referire la cât de prietenoasă este o persoană în interacţiunile cu ceilalţi.

Scala A conţine 12 itemi, dintre care şapte sunt scoraţi invers, aceştia făcând referire la următoarele aspecte: tristeţe, dezamăgire, deprimare; grijă faţă de copii şi persoane bolnave; grijă faţă de prieteni şi cei apropiaţi, chiar şi atunci când aceştia nu o cer; petrecerea timpului împreună

cu cei apropiaţi; exprimarea verbală a furiei şi ostilităţii faţă de alte persoane; exprimarea fizică a agresivităţii faţă de obiecte, animale, persoane sau comportamente agresive prin care să aibă un ascendent sau prioritate în faţa celorlalţi, atunci când merită (Paunonen *et al*., 2006).

Indivizii cu scoruri mari la scala A sunt descrişi ca fiind plăcuţi, manifestând sentimente de simpatie pentru cei din jur, sunt altruişti, calzi, iertători, cu inimă bună, gentili, politicoşi, cooperanţi, agreabili, în timp ce indivizii cu scoruri mici la scala A pot fi descrişi drept duri, nepoliticoşi, critici, antagonici, reci, nemiloşi, agresivi (Paunonen *et al*., 2004). Scala A detectează la scoruri scăzute indivizi care au tendinţa de a nu-i ajuta pe ceilalţi, nu acordă decât rareori, sau chiar deloc, sprijin material sau emoţional celor care au nevoie de el, îşi exprimă cu uşurinţă furia sau critica şi, în general, pulsiunile agresive, atât în formă verbală, cât şi în formă fizică. La scoruri înalte, scala A surprinde indivizi calzi şi altruişti, care acordă ajutor şi sprijin celor din jur, îşi asumă deseori rolul de sprijin la nevoie, evită confruntările cu ceilalţi, nu îşi exprimă agresivitatea, nici fizic şi nici verbal (Paunonen *et al*., 2006).

e) Conştiinciozitate (C, *Conscientiousness*)

Scala C din FF-NPQ măsoară faţeta Conştiinciozitate a modelului *Big Five*. Aceasta detectează indivizi ordonaţi, organizaţi, care preferă medii de lucru bine structurate şi controlate, capabili de muncă susţinută şi de concentrare îndelungată a energiei către îndeplinirea obiectivelor propuse, cu interese mai degrabă intelectuale şi ştiinţifice, pentru care sunt dispuşi să muncească mult, ignorând tentaţiile (Paunonen *et al*., 2006). Conştiinciozitatea este asociată cu reuşita profesională de nivel superior, indiferent de domeniul de activitate, iar la polul opus Conştiinciozităţii se află tendinţa spre hedonism şi o manieră neconsecventă de urmărire a scopurilor (Costa şi McCrae, 1992).

Scala C din FF-NPQ conţine 12 itemi ce fac referire la următoarele aspecte: curăţenie, păstrarea unui mediu de muncă şi de viaţă curat şi ordonat; îndemnul către cei din jur de a face la fel, tendinţa de a munci în locul lor pentru a-şi păstra mediul de muncă ordonat şi curat; aplecarea spre lectură şi cercetare ştiinţifică; capacitatea de a munci susţinut şi concentrat la proiecte complicate şi care cer mult timp; capacitatea de a nu se lăsa distras de tentaţii; aderarea la obiective înalte şi clar conturate (Paunonen *et al*., 2006).

Scala C identifică prin scorurile mari indivizi care pot fi descrişi ca fiind organizaţi, muncitori, serioşi, disciplinaţi şi axaţi pe scop, iar prin scorurile mici indivizi leneşi, dezordonaţi, haotici şi lipsiţi de scop (Paunonen *et al*., 2004). Persoanele cu scoruri mari pe scala C sunt muncitoare, serioase, ordonate, grijulii şi meticuloase; sunt cooperante şi neagresive, caracterizate prin prisma unor atribute ca paşnic, împăciuitor, loial şi destins. Au interese variate, intelectuale şi artistice, fiind caracterizate de cei din jur drept artistice, interesate de multe lucruri, spirituale. La polul opus se află cele cu scoruri mici pe scala C, ce sunt considerate dezordonate, deseori lipsite de un ţel clar conturat, uneori leneşe, mai întotdeauna haotice, însă pot fi creative, flexibile şi tolerante; sunt anxioase şi pesimiste, descurajate şi animate de sentimente de vinovăţie (Paunonen *et al*., 2006).

10.5.3. Aplicabilitatea

Paunonen şi colaboratorii săi (1990) au sugerat că NPQ şi FF-NPQ pot fi utilizate eficient pentru testarea persoanelor analfabete, în grupurile în care se vorbesc limbi diferite şi pentru indivizi dislexici. În plus, NPQ şi FF-NPQ au avantajul de a le permite cercetătorilor să facă diverse comparaţii transculturale, fără a mai fi nevoie să traducă itemii dintr-o limbă în alta. Toate aceste aspecte le oferă chestionarelor nonverbale de evaluare a personalităţii o gamă largă de aplicaţii practice. În manualul celor două teste sunt identificate trei domenii vaste în care evaluarea personalităţii prin intermediul NPQ şi FF-NPQ ar putea avea o aplicabilitate importantă: a) consiliere şi psihoterapie; b) orientare vocaţională şi consultanţă în carieră; şi c) resursele umane (Paunonen *et al*., 2006).

10.5.4. Consilierea şi psihoterapia

Consilierii şi psihoterapeuţii pot folosi NPQ şi FF-NPQ pentru o înţelegere aprofundată a cazurilor cu care se confruntă, deoarece pe baza scorurilor obţinute se pot identifica factori determinanţi interni, responsabili de anumite manifestări comportamentale disfuncţionale. Având în vedere faptul că NPQ şi FF-NPQ nu sunt chestionare clinice, cele două instrumente nu pot fi folosite pentru a pune un diagnostic, însă pot oferi informaţii de ansamblu despre structura personalităţii persoanelor evaluate, pe baza cărora consilierii sau terapeuţii pot lua decizii pertinente privind procesul de intervenţie. Interpretarea scorurilor la cele două teste poate oferi detalii legate de predispoziţiile persoanelor, vulnerabilităţile lor şi resursele de care dispun în procesul de schimbare.

De exemplu, în cazul unei persoane care lucra de 10 ani într-un domeniu comercial competitiv şi a început să manifeste anxietate, tulburări de somn, perturbări ale relaţiilor sociale şi o scădere a eficienţei pe plan profesional, în urma administrării unui test de personalitate, a reieşit faptul că avea scoruri ridicate la Nevrotism şi Deschidere către experienţă şi un scor scăzut la Conştiinciozitate. Activitatea la locul de muncă presupunea respectarea unor termene stricte şi competiţie, persoana respectivă devenind suprasolicitată, deoarece îi era greu să facă faţă acelor cerinţe din cauza nivelului scăzut de Conştiinciozitate. Ca atare, consilierul a explorat posibilitatea schimbării locului de muncă şi orientarea către un domeniu în care Deschiderea către experienţă crescută a acesteia ar putea fi folosită ca o resursă importantă (Paunonen *et al*., 2006).

NPQ şi FF-NPQ pot fi utilizate şi în terapia de cuplu, cu scopul de a identifica metode de gestionare a conflictelor dintre parteneri. Scorurile la cele două instrumente pot fi folosite pentru a găsi o explicaţie legată de unele manifestări, trăiri sau comportamente pe baza convergenţei sau divergenţei trăsăturilor de personalitate şi pentru a evidenţia riscurile cuplului, vulnerabilităţile sau resursele de care acesta dispune, în vederea identificării unor strategii şi direcţii de intervenţie. În manualul testului (Paunonen *et al*., 2006) este prezentat exemplul unui cuplu în care ambii

parteneri raportau lipsa unor preocupări comune şi a sentimentului de protecţie şi securitate în relaţie. În urma evaluării personalităţilor celor doi, a fost evidenţiat faptul că el are o Deschidere către experienţă foarte ridicată şi o Conştiinciozitate scăzută, iar ea o Deschidere către experienţă scăzută şi o Conştiinciozitate ridicată. Astfel, a reieşit că principala vulnerabilitate a cuplului este lipsa similarităţii celor două faţete ale personalităţii, iar pe baza acestei observaţii terapeutul poate construi o intervenţie pentru identificarea unor zone de similitudine.

10.5.5. Orientarea vocaţională şi consultanţa în carieră

Având în vedere că în orientarea vocaţională este fundamental să se cunoască structura personalităţii, cele două chestionare nonverbale reprezintă instrumente importante pentru centrele de orientare vocaţională şi pentru consilierii şcolari. Ele au câteva avantaje majore, printre care faptul că sunt aplicabile începând chiar de la 8 ani şi sunt independente de conţinuturile culturale sau educaţionale. Din acest motiv, NPQ şi FF-NPQ pot fi utilizate în orientarea vocaţională atât pentru persoanele din diferite medii culturale, cât şi pentru cele cu niveluri de educaţie diferite, ceea ce permite compararea scorurilor la cele două chestionare fără influenţa acestor doi factori. Cele două instrumente le permit practicienilor să identifice, pe baza structurii de personalitate a indivizilor evaluaţi, anumite tendinţe care le-ar putea ghida procesul de orientare vocaţională.

În manualul celor două teste sunt prezentate câteva aspecte de care psihologul evaluator trebuie să ţină cont atunci când lucrează cu adolescenţi (Paunonen *et al*., 2006). Recomandările sunt valabile pentru toate testele de personalitate. În primul rând, adolescenţa presupune o anumită instabilitate la nivelul personalităţii, care nu este cristalizată suficient, iar toate procesele de maturizare se desfăşoară rapid la această vârstă. În al doilea rând, răspunsurile participanţilor la testare şi, prin urmare, scorurile acestora la scalele chestionarului, pot fi influenţate de criza de dezvoltare specifică adolescenţei. De exemplu, un scor foarte scăzut al unui adolescent pe scala Agreabilitate (A) poate reprezenta doar o tendinţă de afirmare a identităţii şi nu una antisocială.

10.5.6. Activitatea în domeniul resurselor umane

Cele două chestionare pot fi utilizate în acest domeniu pentru a răspunde la cel puţin trei nevoi specifice: a) selecţia de personal; b) orientarea şi consilierea în dezvoltarea carierei; şi c) evaluarea şi echilibrarea echipelor de lucru (Paunonen *et al*., 2006).

Trăsăturile de personalitate sunt predictori pentru performanţa la locul de muncă (Barrick şi Mount, 1991; Hurtz şi Donovan, 2000), motiv pentru care evaluarea lor prin intermediul chestionarelor nonverbale se poate dovedi foarte eficientă în selecţie. Cu toate acestea, este important să se aibă în vedere aspectul etic al utilizării testelor de personalitate, deoarece nu este recomandat ca participanţii la testare să fie discriminaţi folosind drept criteriu structura de

personalitate. Scopul selecţiei este de a identifica persoana care poate să aibă cel mai ridicat nivel de performanţă pentru un anumit post, iar acest lucru depinde şi de alţi factori, printre care cunoştinţele, aptitudinile sau experienţa. În concluzie, psihologul evaluator nu va lua decizii de selecţie, ci va face mai degrabă recomandări în această privinţă. Cele două teste nonverbale de personalitate pot fi folosite şi pentru selecţia personalului pentru funcţii cu un grad înalt de complexitate şi responsabilitate, cum ar fi cele manageriale şi executive.

NPQ şi FF-NPQ pot fi utilizate în orientarea şi consilierea în carieră a angajatului, fără să fie folosit un profil ocupaţional sau un profil al postului, ci în baza analizei compatibilităţii dintre situaţie şi persoană. De exemplu, în cazul unui angajat în vânzări, a cărui performanţă a fost în mod regulat mai scăzută decât cea a colegilor şi care era criticat de şeful direct pe motiv că nu este destul de motivat, chestionarele de personalitate au indicat faptul că acesta era de fapt introvertit. În timpul procesului de consiliere în carieră, angajatul şi-a dat seama că încearcă să aibă succes într-o ocupaţie care nu i se potriveşte şi a decis să se transfere pe o poziţie administrativă din cadrul departamentului de vânzări (Nathan şi Hill, 2006).

Cele două chestionare de evaluare nonverbală a personalităţii pot fi folosite şi pentru unele decizii legate de construirea echipelor, pentru echilibrarea grupurilor, diminuarea conflictelor sau implementarea unor programe de instruire. De exemplu, în cazul conflictelor dintre doi şefi de secţie de la o fabrică de automobile, evaluarea structurii de personalitate a celor doi şi discuţiile pe baza acestei evaluări au dus la un nivel mai ridicat de înţelegere reciprocă şi la stabilirea unor reguli de relaţionare care au făcut interacţiunea dintre ei mai productivă şi mai puţin conflictuală (Howard şi Howard, 1995).

Bibliografie

Amelang, M., Schäfer, A., & Yoush, S. (2002). Comparing verbal and non-verbal personality scales: Investigating the reliability and validity, the influence of social desirability, and the effects of fake good instructions. *Psychologische Beiträge*, *44*, 24-41.

American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education (2014). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: American Educational Research Association.

Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, *44*, 1-26.

Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). The Five Factor Model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, *6*, 343-359.

De Raad, B., & Peabody, D. (2005). Cross-culturally recurrent personality factors: Analyses of three factors. *European Journal of Personality*, *19*, 451-474.

Gough, H.G., & Heilbrun, A.B. (1983). *Adjective Check-List Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Hong, Y., Chiu, C., & Kung, T.M. (1997). Bringing culture out in front: Effects of cultural meaning system activation on social cognition. În K. Leung, Y. Kashima, U. Kim & S. Yamaguchi (eds.), *Progress in Asian social psychology* (vol. 1, pp. 135-146). Singapore: Wiley.

Hong, Y., Morris, M.W., Chiu, C., & Benet-Martínez, V. (2000). Multicultural minds: A dynamic constructivist approach to culture and cognition. *American Psychologist*, *55*, 709-720.

Howard, P.J., & Howard, J.M. (1995). *The Big Five quickstart: An introduction to the five-factor model of personality for human resource professionals*. Charlotte, NC: Centre for Applied Cognitive Studies.

Hurntz, G.M., & Donovan, J.J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, *85*, 869-879.

Jackson, D.N. (1984). *Personality research form manual*. Port Huron, MI: Research Psychologists Press.

Lee, K., Ashton, M.C., Hong, S., & Park, K.B. (2000). Psychometric properties of the Nonverbal Personality Questionnaire in Korea. *Educational and Psychological Measurement*, *60*, 131-141.

McAdamas, D.P. (1982). Experiences of intimacy and power: Relationships between social motives and autobiographical memory. *Journal of Personality and Social Psychology*, *42*, 292-301.

McClelland, D.C., Atkinson, J.W., & Lowell, E.L. (1953). *The achievement motive*. New York: Irvington.

McCrae, R.R., & Costa, P.T. Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, *52*, 509-516.

McCrae, R.R. *et al*. (2005). Universal features of personality traits from the observer's perspective: Data from 50 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, *88*, 547-561.

Murray, H.A. (1938). *Explorations in personality.* New York: Oxford Press.

Nathan, R., & Hill, L. (2006). *Career counselling* (ed. a II-a). Londra: Sage.

Paunonen, S.V. (1998). Hierarchical organization of personality and prediction of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 538-556.

Paunonen, S.V. (2000). Construct validity and the search for cross-situational consistencies in personality. În R.D. Goffin & E. Helmes (eds.), *Problems and Solutions in Human Assessment: Honoring Douglas N. Jackson at Seventy* (pp. 123-140). Norwell, MA: Kluwer.

Paunonen, S.V. (2003). Big Five factors of personality and replicated predictions of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*, 411-424.

Paunonen, S.V., & Ashton, M.C. (2001). Big Five factors and facets and the prediction of behavior.

Journal of Personality and Social Psychology, *81*, 524-539.

Paunonen, S.V., & Ashton, M.C. (2002). The nonverbal assessment of personality: The NPQ and the FFNPQ. În B. De Raad & M. Perugini (eds.), *Big Five assessment* (pp. 171-194). Göttingen: Hogrefe & Huber.

Paunonen, S.V., Ashton, M.C., & Jackson, D.N. (2001). Nonverbal assessment of the Big Five personality factors. *European Journal of Personality*, *15*, 3-18.

Paunonen, S.V., & Jackson, D.N. (1979). Nonverbal trait inference. *Journal of Personality and Social Psychology*, *37*, 1645-1659.

Paunonen, S.V., Jackson, D.N., & Ashton, M.C. (2004). *Manual of the Nonverbal Personality Questionnaire, and the Five-Factor Nonverbal Personality Questionnaire*. Port Huron, MI: Sigma Assessment Systems.

Paunonen, S.V., Jackson, D.N., & Keinonen, M. (1990). The structured nonverbal assessment of personality. *Journal of Personality*, *58*, 481-502.

Paunonen, S.V., Jackson, D.N., Trzebinski, J., & Forsterling, F. (1992). Personality structure across cultures: A multimethod evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *62*, 447-456.

Paunonen, S.V., Jackson, D.N., Ashton, M.C., Iliescu, D., Minulescu, M., & Nedelcea, C. (2006). *Chestionarele nonverbale de personalitate*. Cluj-Napoca: Odyseea.

Paunonen, S.V., Keinonen, M., Trzebinski, J., Forsterling, F., Grishenko-Roze, N., Kouznetsova, L., *et al*. (1996). The structure of personality in six cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *27*, 339-353.

Ramírez-Esparza, N., Gosling, S.D., Benet-Martínez, V., Potter, J.P., & Pennebaker, J.W. (2006). Do bilinguals have two personalities? A special case of cultural frame switching. *Journal of Research in Personality*, *40*, 99-120.

Rolland, J.-P. (2002). Cross-cultural generalizability of the Five-Factor model of personality. În R.R. McCrae & J. Allik (eds.), *The Five-Factor Model of personality across cultures* (pp. 7-28). New York: Kluwer Academic/Plenum.

Triandis, H.C., & Euh, E.M. (2002). Cultural influences on personality. *Annual Review of Psychology*, *53*, 133-160.

Winter, D. G. (1973). *The Power Motive*. New York: Free Press.

Capitolul 11

Inventarul de Manifestare Tipologică Singer-Loomis (SL-TDI)

Lavinia Ţânculescu

Aflat la a cincea versiune, Inventarul de Manifestare Tipologică Singer-Loomis (*Singer-Loomis Type Deployment Inventory*, SL-TDI) este rezultatul revizuirii instrumentului alcătuit de June Singer şi Mary Loomis în 1984, Singer-Loomis Inventory of Personality (SLIP). Este unul dintre instrumentele cu fundament teoretic în scrierile lui Carl Gustav Jung despre tipurile psihologice.

SL-TDI este un instrument de dată mai recentă, mult îmbunătăţit comparativ cu celebrul său contracandidat, *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI). Performanţele sale superioare sunt generate de diferenţa conceptuală principală dintre cele două inventare, diferenţă care rezidă în eliminarea principiului bipolarităţii.

Instrumentul este construit sub forma a 20 de situaţii cu opt variante de răspuns, fiecare aferentă uneia dintre cele opt moduri tipologice studiate. Aceste opt moduri tipologice sunt un rezultat al combinaţiei dintre atitudinile fundamentale studiate de instrument (extraversiunea şi introversiunea) şi cele patru funcţii descrise de teoria lui Jung, dintre care două sunt considerate a fi funcţii iraţionale, de colectare a informaţiei, respectiv Senzorialitatea şi Intuiţia, iar două sunt considerate funcţii raţionale, de decriptare/interpretare a informaţiei culese prin intermediul funcţiilor iraţionale.

SL-TDI se poate administra în format creion-hârtie, dar şi on-line. Participanţilor la evaluare li se solicită să se raporteze la maniera în care ar prefera să acţioneze (într-un caz ideal) şi nu în care au acţionat sau vor acţiona în situaţia concretă descrisă, iar scala Likert în cinci trepte a instrumentului susţine acest tip de alegere: 1 = Nu aş face acest lucru niciodată; 2 = Aş face acest lucru ocazional; 3 = Aş face acest lucru în jumătate dintre ocazii; 4 = De obicei aş acţiona în acest mod; 5 = Întotdeauna aş acţiona în acest mod.

SL-TDI este un instrument care poate fi utilizat într-o gamă variată de situaţii, asociate însă mai puţin cu deciziile cantitative (precum selecţia de personal, *screening*-ul sau diagnosticul clinic) şi mai degrabă cu dezvoltarea individuală. De asemenea, se foloseşte cu succes în analiza şi dezvoltarea dinamicii echipelor de lucru, în gestionarea relaţiilor de cuplu şi în zona consilierii vocaţionale şi dezvoltării adolescenţilor.

11.1. Prezentarea generală

Scopul iniţial al acestui instrument a fost să măsoare (într-o manieră îmbunătăţită comparativ cu instrumentele similare existente până în momentul lansării sale) stilurile cognitive ale persoanelor, ca modalitate de expresie a personalităţii unui individ, şi să genereze profiluri individualizate

pentru participanţii la evaluare.

Avându-şi fundamentul teoretic în scrierile lui Carl Gustav Jung despre tipurile psihologice, Inventarul de Manifestare Tipologică Singer-Loomis (*Singer-Loomis Type Deployment Inventory*, SL-TDI; Singer, Loomis, Kirkhart şi Kirkhart, 2008) este rezultatul revizuirii instrumentului alcătuit de June Singer şi Mary Loomis în 1984, numit Singer-Loomis Inventory of Personality (SLIP).

Până în momentul apariţiei SLIP, alte două instrumente au marcat pionieratul probelor fundamentate pe teoria tipurilor descrisă de Jung (1971): *Grey-Wheelwright Jungian Type Survey* (GWJTS; Wheelwright, Wheelwright şi Buehler, 1964) şi *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI; Myers, 1975).

În 1996, Jackson, Parker şi Dipboye remarcau că Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) este, după toate probabilităţile, instrumentul care înregistrează cel mai evident succes din punct de vedere comercial, 1,5-2 milioane de persoane fiind evaluate anual prin intermediul lui. Celebritatea MBTI se datorează, în parte, aplicaţiilor diverse pe care practicienii le-au identificat lucrând cu acest instrument. De la dinamica personală, la dinamica grupului de lucru, la cea a cuplului sau a identificării stilurilor de învăţare ori de gestionare a timpului, MBTI a identificat, prin intermediul practicienilor care l-au dezvoltat, răspunsuri uşor de înţeles pentru utilizatorul comun, nespecializat în teoriile personalităţii, fără certificare în vreun domeniu sociouman.

Uşurinţa utilizării, a interpretării şi a înţelegerii MBTI a determinat popularitatea acestuia, astfel încât, în prezent, există domenii mult extinse dincolo de limitele cunoaşterii de sine şi dezvoltării personale care pot fi acoperite pornind de la rezultatele MBTI. În cartea lor, *Please Understand Me: Character and Temperament Types*, vândută, încă de la prima ediţie, în peste două milioane de exemplare, David Keirsey şi Marilyn Bates pornesc de la teoria lui Jung şi ajung la formularea a patru tipuri temperamentale cu aplicaţiile acestora, fiind foarte centraţi pe aspectele practice ale vieţii, unele aparent neimportante, dar care pot genera tensiuni nedorite în relaţii: dorinţa unui partener de a aranja cărţile în ordine alfabetică pe un raft, reacţiile explozive ale unui şef care consumă energia persoanelor din jurul său, insistenţa unui copil de a pune constant întrebări care poate da dureri de cap părintelui. Autorii îşi construiesc întreaga pledoarie referitoare la cunoaşterea tipurilor psihologice pe promisiunea că cineva îşi poate îmbunătăţi viaţa dacă renunţă la proiectele de tip Pygmalion (încercări de a-i schimba pe ceilalţi) şi o înlocuieşte cu încercarea de a-i înţelege şi de a-i accepta aşa cum sunt (Keirsey şi Bates, 1978).

11.2. Considerentele istorice

Ca proiect individual de cercetare, condus începând cu anul 1975, SL-TDI pornea de la presupunerea că, prin eliminarea ipotezei bipolarităţii, rezultatele generate ar avea un grad de

acurateţe ridicat în descrierea personalităţii. În 1980, Loomis şi Singer au condus un exerciţiu de evaluare pe un lot eterogen format din 218 participanţi, din care au făcut parte elevi şi absolvenţi de colegiu, profesionişti din domeniul medicinei, persoane care urmau cursuri de formare pentru adulţi şi artişti profesionişti. Acest exerciţiu presupunea eliminarea variantelor de răspuns bazate pe alegere dihotomică sau forţată şi introducerea unei scale Likert în cinci trepte. Ulterior a fost generată prima variantă modificată a inventarului, diferenţa majoră faţă de varianta originală fiind renunţarea la răspunsurile dihotomice şi introducerea variaţiunilor oferite de scala Likert în cinci trepte. Noua variantă avea să fie mult mai apropiată de spiritul scrierilor lui Jung. Acesta discută în repetate rânduri faptul că procesul de maturizare a personalităţii (pe care el îl numeşte individuare) presupune integrarea mai multor funcţii şi nu doar utilizarea unidirecţională a funcţiei dominante, eventual susţinută de funcţia auxiliară – cu alte cuvinte, scrierile lui Jung susţin mai degrabă variabilitatea decât dihotomizarea tipurilor psihologice.

Aşadar, o structură de personalitate dezvoltată, matură, îi permite persoanei să utilizeze anumite elemente pentru a se adapta în diverse situaţii şi, prin urmare, să nu rămână rigidă într-o anumită formă, determinată genetic sau/şi din interacţiunea cu mediul. Indicaţiile sale conduc spre concluzia că atribuirea unui singur tip, aparent fix, de personalitate nu evidenţiază aspecte despre dinamica personalităţii unui individ, ci mai degrabă arată cum este el într-un anumit moment. Instrumente precum MBTI şi GWJTS oferă rezultate referitoare la *un tip de personalitate* asociat fiecărui individ, ceea ce conduce la ideea că persoana nu poate sau nu ar exercita vreodată acţiuni caracteristice unui tip opus celui care îl caracterizează în momentul evaluării. Spre exemplu, dacă persoana este caracterizată de Gândirea Extravertită, nu ar putea manifesta comportamente specifice tipului Afectivitate Introvertită. Nimic mai fals, ar fi spus Singer şi Loomis, care îşi bazează întregul concept al noului lor inventar pe convingerea că orice persoană poate, ipotetic vorbind, într-o măsură mai mare sau mai mică, să manifeste comportamente caracteristice tuturor funcţiilor, în mod dinamic, pe parcursul vieţii.

În cadrul unui experiment desfăşurat de cele două autoare, s-a comparat versiunea originală cu versiunea modificată şi s-a ajuns la concluzia că „structura cu răspunsuri forţate generează clasificări inadecvate ale tipurilor dominante în peste 50% dintre cazuri şi a tipurilor mai puţin dezvoltate în peste 40% dintre cazuri” (Singer *et al*., 2010, p. 14).

Prin urmare, generarea în 1979 a inventarului SLIP a dizolvat constrângerea legată de alegerea forţată a uneia sau alteia dintre versiunile de răspuns propuse în cadrul chestionarului iniţial. Primele trei versiuni ale noului instrument au fost generate în următorii patru ani, iar versiunea a treia a fost publicată pentru distribuţie comercială în perioada 1984-1995.

Începând cu 1996, chestionarul a suferit alte două modificări majore, prima fiind constituită de modificarea numărului de itemi, a situaţiilor şi a modului în care erau descrise rezultatele inventarului, prin implicarea a trei alţi analişti jungieni, Martha Newell, Elizabeth Kirkhart şi Larry Kirkhart. În acest fel, s-a născut a patra versiune a instrumentului, care a primit şi un nume diferit:

Singer-Loomis Type Deployment Inventory (SL-TDI), versiune a chestionarului cu performanţe tehnice, psihometrice şi de utilizare mult îmbunătăţite (Arnau, Rosen şi Thompson, 2000).

A doua modificare majoră a condus la generarea versiunii a cincea, pe baza unor studii demarate începând cu anul 2001, pentru a fi folosită în Australia, şi a presupus revizii minore de limbaj, atât în itemii, cât şi în situaţiile chestionarului. A fost testată pe teren în Canada şi Australia, iar într-o versiune puţin modificată în America de Nord, până în 2007, când SL-TDI Versiunea 5 a devenit accesibil psihologilor din întreaga lume.

În România, chestionarul a fost tradus, adaptat şi testat în teren în perioada 2008-2010, structura lui suferind o serie de modificări la 6 dintre cele 20 de situaţii care alcătuiesc instrumentul, respectiv la itemii acestor situaţii, pentru a fi potrivit mentalului colectiv românesc. „În acest demers, principala preocupare a fost păstrarea fondului itemilor pentru a reuşi să surprindem cât mai bine posibilele reacţii din acelaşi registru investigat şi de itemii incluşi în versiunea originală a instrumentului. Cu alte cuvinte, un item care dorea să surprindă preferinţa pentru un mod de acţiune de tip Gândire Extravertită a fost înlocuit cu un item care, chiar dacă era complet modificat, surprindea acelaşi tip de acţiune, respectiv Gândirea Extravertită etc.” (Singer *et al*., 2010, p. 126; vezi exemplele de înlocuire completă a itemilor cu alţi itemi de acelaşi tip jungian din tabelul 11.1).

Tabelul 11.1. *Exemple de itemi originali, modificaţi în limba română*

Situaţie	**Versiune originală (în limba engleză)**	**Versiune modificată (în limba română)**
17	*I am aware I do not have as much control as I would like over a certain habit (for example, eating, smoking, drinking or overworking). My response to this awareness is to…*	Sunt în căutarea unui nou serviciu. Aş…
	Gândire Extravertită: 132. *Examine what causes me to fall into this undesirable pattern.*	Gândire Extravertită: 132. Examinează cauzele care au condus la această situaţie.
	Afectivitate Extravertită: 133. *Seek help from a professional with a solid reputation.*	Afectivitate Extravertită: 133. Cere ajutorul unui specialist experimentat în Resurse Umane.

Sursa: Singer *et al*., 2010, p. 130.

Este foarte important de menţionat faptul că cele douăzeci de situaţii-stimul au fost concepute în linie cu descoperirile făcute de Hunt (1965), care a susţinut că cele mai bune predicţii ale comportamentului sunt făcute atunci când se iau în considerare atât factorii situaţionali, cât şi cei care se referă la trăsăturile interne. Ce trei factori: modalitatea de răspuns, situaţia şi variabilele personale au fost luaţi în considerare atunci când au fost definite cele douăzeci de situaţii

componente ale inventarului. Fiecare situaţie are opt variante de răspuns şi se referă „la o stare afectivă particulară, specifică pentru cel care răspunde. Fiecare dintre cele opt alegeri alternative aferente oricărei situaţii corespunde unuia dintre modurile cognitive ale lui Jung. Aceste opt moduri măsoară variabila personală” (Singer *et al*., 2010, p. 20).

11.3. Caracteristicile psihometrice

11.3.1. Fidelitatea

Pentru versiunea originală a testului, scorurile obţinute pentru coeficientul Alfa de consistenţă internă pentru fiecare scală (mod cognitiv), fiecare funcţie şi atitudine tipologică se încadrează în intervalul 0,65 (acceptabil) şi 0,91 (excelent) (Singer *et al*., 2010, p. 119). Fidelitatea test-retest a versiunii americane a SL-TDI este cuprinsă la nivelul celor opt tipuri cognitive între 0,62 pentru IF şi 0,79 pentru IT. Pentru celelalte elemente (Senzorial – S, Intuiţie – N, Gândire – T, Afect – F, Extravertit – E, Introvertit – I, Percepţie – P şi Judecată – J), rezultate din combinarea a două sau mai multe tipuri, stabilitatea test-retest este cuprinsă între 0,67 pentru Afectivitate şi 0,80 pentru Gândire (Arnau, Rosen şi Thompson, 2000).

La calcularea consistenţei interne a versiunii româneşti a SL-TDI s-a utilizat un lot constituit din 1.145 de persoane, ale căror caracteristici demografice (gen, vârstă şi nivel de educaţie) sunt prezentate în detaliu în manualul tehnic (Singer *et al*., 2010, p. 142). Versiunea românească a SL-TDI înregistrează coeficienţi de consistenţă internă cuprinşi între 0,69 şi 0,81 la nivelul celor opt moduri cognitive, respectiv între 0,80 şi 0,92 la nivelul superior de analiză ce cuprinde atitudinile generale (Introversiune *vs* Extraversiune) şi funcţiile psihice (Senzaţie, Intuiţie, Gândire şi Afectivitate). Aceste informaţii, împreună cu date provenite de la eşantionul american, sunt prezentate în tabelul 11.2.

Tabelul 11.2. *Mediile, abaterile standard, coeficienţii de consistenţă internă pentru versiunea românească a SL-TDI*

Scala vizată	**Nr. itemi**	**M**	**SD**	**Alfa SUA (N = 1.202)**	**Alfa Ro (N = 1.202)**	**Alfa Ro Masculin (N = 494)**	**Alfa Ro Feminin (N = 651)**
Senzorialitate Introvertită (IS)	20	64,46	9,57	0,64	0,73	0,73	0,73
Senzorialitate Extravertită (ES)	20	63,61	9,73	0,71	0,72	0,75	0,70
Intuiţie Introvertită (IN)	20	58,82	11,61	0,57	0,81	0,81	0,81
Intuiţie Extravertită (EN)	20	61,78	10,32	0,66	0,74	0,74	0,73
Afectivitate Introvertită (IF)	20	63,22	8,65	0,56	0,69	0,68	0,70
Afectivitate Extravertită (EF)	20	63,81	8,94	0,62	0,71	0,70	0,71

Gândire Introvertită (IT)	20	64,84	9,81	0,68	0,75	0,76	0,74
Gândire Extravertită (ET)	20	62,09	10,05	0,66	0,75	0,76	0,74
Gândire (T)	40	126,94	18,81	0,80	0,86	0,87	0,86
Afect (F)	40	127,87	15,72	0,73	0,81	0,80	0,82
Senzorial (S)	40	127,87	17,60	0,80	0,83	0,84	0,82
Intuiţie (N)	40	120,60	20,50	0,76	0,87	0,87	0,87
Extravertit (E)	80	251,10	33,80	0,88	0,91	0,91	0,91
Introvertit (I)	80	251,34	34,69	0,85	0,92	0,92	0,92
Percepţie (P)	80	248,47	36,25	0,85	0,92	0,92	0,92
Judecată (J)	80	253,96	32,13	0,86	0,91	0,91	0,91

Sursa: Singer *et al*., 2010, p. 143.

11.3.2. Validitatea de conţinut

Şase dintre cele douăzeci de situaţii componente ale instrumentului au fost reformulate în întregime pentru versiunea se românească. Restul de 14 situaţii, preluate ca atare din versiunea originală, au fost traduse de trei profesionişti, fiind apoi confruntate variantele obţinute pentru a asigura păstrarea spiritului în care a fost iniţial formulat itemului şi transpunerea în limba română a exact tipului de reacţie pe care itemul original dorea să îl declanşeze în respondent. Toate situaţiile ambigue rezultate în urma traducerii au fost parafrazate şi validate cu autorii testului, pentru a asigura o adaptare cât mai fidelă a instrumentului.

Autorii manualului românesc al probei au procedat la analizarea structurii factoriale a acestuia, obţinându-se, ca în cazul versiunii americane a SL-TDI (N = 1.233), patru factori, doi raţionali (din sfera judecăţii – reflexiv *vs* activ) şi doi non-raţionali (din sfera percepţiei). Factorii evidenţiaţi prin analiza factorială pe lotul de 1.145 de participanţi români au explicat un total al varianţei de 22,20%. Autorii explică faptul că primul factor conţine trei dintre itemii cu cea mai ridicată saturaţie (similar cu cel din eşantionul american ca fiind judecată reflexivă). Aceştia sunt: „Petrec timpul gândindu-mă la întrebările pe care să le adresez doctorului” (115); „Am în minte tot feluri de lucruri care s-ar putea întâmpla dacă nu mă ridic din pat” (105); „Dezvolt scenarii de tipul *dacă-atunci*, gândindu-mă la ceea ce cred că s-ar putea petrece” (99). Pe al doilea factor, care corespunde ideii de abordare raţională activă, identificat şi în populaţia americană, încarcă itemi cu cel mai ridicat nivel de saturaţie în acest factor precum: „Mi-aş argumenta poziţia, prezentând motivele pentru care o consider justificată” (12); „Le-aş arăta ce am de câştigat dacă fac ceea ce mi-am propus” (76); „Aş discuta pentru a vedea cum ne-am putea înţelege” (60). Al treilea şi al patrulea factor extraşi în eşantionul românesc vizează aspecte perceptive din sfera Extraversiunii (factorul 3) şi a Introversiunii (factorul 4). De pildă, între itemii cu cea mai ridicată saturaţie în factorul 3 regăsim: „Mi-aş petrece timpul cu prietenii (46)”, „Aş decide să-mi petrec timpul cu

prietenii care îmi împărtăşesc preferinţele (152)", „Voi invita prietenii să facem împreună ceva ce lor le-ar face plăcere (5)". În cazul celui de-al patrulea factor, găsim printre itemii cu cea mai ridicată saturaţie: „Aş citi o carte pe care plănuiam să o citesc, pentru a mă relaxa (51)", „Aş începe să plănuiesc lucrări legate de casă (148)", „Voi face ceva care mă va solicita, cerându-mi să fiu atent la ce se petrece în jurul meu (7)".

11.3.3. Validitatea de construct

Pentru testarea validităţii de construct a versiunii româneşti a SL-TDI s-au comparat corelaţiile dintre rezultatele obţinute între SL-TDI şi patru instrumente bazate pe modelul celor cinci factori ai personalităţii: *Big Five Questionnaire* (BFQ-2, Caprara, Barbaranelli şi Borgogni, 2005), *Big Five Adjectives* (BFA, Caprara, Barbaranelli şi Steca, 2002), *NEO Personality Inventory – Revised* (NEO PI-R, Costa şi McCrae, 1992) şi Deschiderea, Extraversiunea, Conştiinciozitatea, Agreabilitatea şi Stabilitatea emoţională (DECAS, Sava, 2008), toate fiind adaptate pentru populaţia românească.

Aşa cum arată autorii manualului tehnic,

> în toate aceste cazuri s-a apelat la un coeficient de corelaţie neparametric, coeficientul Spearman de corelaţie a rangurilor, fiind vorba de corelaţii între variabile numerice (scorurile brute la diferite scale ale modelului *Big Five*) şi variabile ordinale (rangurile celor opt tipuri SL-TDI codate după cum urmează: 4 – tip dominant; 3 – tip auxiliar; 2 – tip de mijloc; 1 – tip inferior (cel mai puţin dezvoltat). În aceste condiţii, corelaţiile pozitive indică faptul că indivizii cu un anumit tip modal dominant au în mai mare măsură caracteristicile asociate, iar o corelaţie negativă indică o situaţie inversă (Singer *et al*., 2010, p. 129).

Corelaţiile dintre cele opt moduri tipologice şi factorii de personalitate FFM măsuraţi prin BFQ-2, DECAS şi NEO PI-R, BFA indică validitatea de construct a SL-TDI. Corelaţia pozitivă între nivelul de conştiinciozitate şi scala Gândire Introvertită, precum şi cea dintre conştiinciozitate şi modul cognitiv Senzorialitate Extravertită – toate cele trei variabile având în comun atenţia pentru detalii – demonstrează validitatea de construct a SL-TDI. De asemenea, s-au obţinut şi corelaţii pozitive între aspectele de introversiune, evidenţiate prin SL-TDI, şi nevrotism (ca revers al stabilităţii emoţionale), la fel ca şi în cazul eşantionului american. Trei dintre cele patru scale care includ introversiunea (IS, IN şi IF) se corelează negativ cu stabilitatea emoţională, în două dintre situaţii acestea fiind semnificative chiar la un prag $p < 0{,}01$.

În acest context este importantă însă investigarea manierei în care sunt operaţionalizate şi măsurate anumite scale în modelul *Big Five*, cum ar fi Stabilitatea Emoţională şi Extraversiunea. În

cazul Extraversiunii, de exemplu, precum menţionează şi autorii manualului românesc al SL-TDI, este surprinsă „lipsa unor asocieri mai intense între extraversiunea măsurată prin SL-TDI şi cea identificată prin modelul *Big Five*, acestea datorându-se, cel mai probabil, modului diferit de a conceptualiza extraversiunea în cele două teorii (în viziunea jungiană fiind vorba în special de preluarea energiei dinspre exterior, în timp ce în modelul *Big Five* sunt accentuate aspectele de căutare a recompensei)" (Singer *et al*., 2010, p. 131).

Similar cu studiile care vizează legăturile dintre SL-TDI şi instrumentele ce măsoară personalitatea pe baza teoriei *Big Five*, pe populaţia românească au fost derulate analize care s-au concentrat pe: a) legătura dintre tipurile de personalitate identificate prin SL-TDI şi factorii de personalitate evidenţiaţi prin două chestionare dezvoltate de Eysenck şi Eysenck (1991): EPQ-R (*Eysenck Personality Questionnaire – Revised*) şi IVE (*Impulsiveness-Venturesomeness-Empathy*); b) legătura dintre SL-TDI şi inteligenţa emoţională, evaluată cu EQi (BarOn, 2004); şi; c) legătura dintre SL-TDI şi stilurile de gândire ale lui Sternberg (Cristea, 2009; Fluture, 2009; Macsinga, Paloş şi Maricuţoiu, 2002). Analizele au în vedere identificarea aspectelor comune dintre modurile cognitive evaluate prin SL-TDI şi constructele măsurate cu instrumentele menţionate, discuţia rămânând însă deschisă despre asemănarea conceptuală a constructelor analizate. O corelaţie necesară pe care autorii formei româneşti a instrumentului o aduc în discuţie, însă pentru care nu sunt prezentate date, ţine de datele privitoare la legătura dintre SL-TDI şi MBTI, obţinute pe eşantionul american. Aceste date ar fi fost important să fie prezentate datorită „similarităţii teoretice destul de importante dintre cele două probe"; autorii justifică însă această absenţă prin faptul că „niciuna dintre formele MBTI nu este validată şi adaptată pe populaţia românească pentru a permite comparaţia directă la noi în ţară" (Singer *et al*., 2010, p. 129).

11.4. Administrarea şi scorarea

SL-TDI poate fi administrat şi interpretat doar de persoane care au absolvit studii universitare cu profil psihologic sau asimilate acestora ori au o competenţă certificată pe baza unui curs intensiv despre utilizarea acestui instrument de evaluare. Pot exista voci care să conteste o asemenea necesitate, dar lor li se poate răspunde că persoana care administrează, interpretează şi, mai ales, oferă asistenţă în înţelegerea rezultatelor evaluării trebuie să fie capabilă să clarifice orice întrebare legată de acest instrument, atât înainte de a se începe administrarea instrumentului, cât şi pe parcursul întregii interacţiuni cu persoana evaluată. Acesta este motivul pentru care cunoştinţele de bază în testare şi evaluare psihologică sunt obligatorii, la fel ca şi pregătirea în vederea asistenţei în procesul de primire a rezultatelor.

Instrumentul se poate administra în format creion-hârtie, dar şi on-line. În ambele situaţii, persoanei care parcurge instrumentul îi sunt aduse la cunoştinţă informaţiile necesare pentru

completarea chestionarului. Ele sunt descrise detaliat în manualul testului şi sunt menite să ofere tuturor participanţilor la evaluare aceleaşi informaţii de bază, pentru a elimina din start posibilitatea ca diferenţele individuale în răspunsuri să fie determinate de condiţiile de examinare sau de lipsa unor informaţii de la momentul începerii parcurgerii chestionarului.

Participanţilor la evaluare li se pune în vedere că acest instrument se bazează pe autodescriere şi oferă informaţii legate de personalitate şi nu alte dimensiuni (de exemplu, inteligenţă). De asemenea, se menţionează că nu există răspunsuri corecte sau greşite, nici un termen-limită de completare a instrumentului, dar că ar fi de dorit ca participantul să nu petreacă prea mult timp analizând situaţiile prezentate. Răspunsurile ce se doresc a fi oferite sunt acelea care se referă la maniera în care participantul ar reacţiona cu adevărat în situaţiile prezentate şi nu într-o manieră ideală, pe care acesta şi-o imaginează ca fiind cea mai potrivită sau cea mai acceptată social. Este esenţial să li se precizeze acest lucru participanţilor, ca o măsură minimală de eliminare a posibilelor răspunsuri dezirabile pe care instrumentul, din cauza lipsa unei scale de evaluare a dezirabilităţii sociale, nu le poate identifica precis.

De asemenea, participanţilor la evaluare li se pune în vedere că pot să treacă peste o anumită situaţie, în cazul în care nu îşi pot imagina cum ar reacţiona în aceal caz, încurajându-i însă să încerce să răspundă la fiecare dintre situaţiile prezentate. Este drept că acurateţea evaluării scade în cazul în care, de exemplu, participantul răspunde la 15 situaţii în loc de 20, dar evaluarea este încă posibilă. Nu este precizat un număr minim de situaţii care este necesar a fi abordate pentru ca evaluarea să fie validă.

Un alt aspect care li se aduce în atenţie participanţilor la evaluare este acela al probabilităţii cu care participantul ar acţiona în modul descris de situaţia oferită. De altfel, scala Likert, în cinci trepte – 1 = Nu aş face acest lucru niciodată; 2 = Aş face acest lucru ocazional; 3 = Aş face acest lucru în jumătate dintre ocazii; 4 = De obicei, aş acţiona în acest mod; 5 = Întotdeauna aş acţiona în acest mod – susţine că participanţilor li se solicită să se raporteze la maniera în care ar prefera să acţioneze (într-un caz ideal) şi nu în care au acţionat sau vor acţiona în situaţia concretă descrisă. Ca exemplu, una dintre cele 20 de situaţii face referire la modul în care participantul s-ar comporta de ziua sa. Intenţia autorilor instrumentului a fost să evalueze cum *ar prefera* participantul să se desfăşoare de ziua sa şi nu cum *ar trebui* să se desfăşoare.

Scorarea electronică se desfăşoară în timp real, pe baza numelui de utilizator şi a parolei primite de fiecare utilizator legal al testului la momentul achiziţiei licenţei de utilizare. Astfel, se generează automat un raportul interpretativ care va sta la baza procesului de feedback din partea psihologului certificat în interpretarea rezultatelor către participant.

Unul dintre beneficiile acestui instrument este constituit de partea de completare şi scorare manuală a acestuia. Foaia de răspuns conţine un formular de autoscorare, participantul la evaluare având la dispoziţie instrucţiuni clare legate de înregistrarea scorurilor, calcularea scorurilor brute şi a celor procentuale, raportarea rezultatelor şi realizarea profilului grafic al persoanei evaluate.

Dincolo de uşurinţa generării scorurilor finale, exprimate procentual pentru fiecare dintre dimensiunile (modurile cognitive/tipologice) evaluate, beneficiul constă în faptul că astfel persoana înţelege maniera în care sunt alcătuite şi generate modurile cognitive. De exemplu, înţelege că modurile tipologice care au în componenţă *funcţii iraţionale* (pe baza cărora se culege informaţia), respectiv IS (Senzorialitate Introvertită), ES (Senzorialitate Extravertită), IN (Intuiţie Introvertită) şi EN (Intuiţie Extravertită), contribuie împreună la generarea scorului total al manierei de utilizare a informaţiei bazate pe Percepţie (*Perceiving*). De asemenea, se obţine scorul general al manierei de utilizare a informaţiei bazate pe Judecată (*Judging*) adunând valorile obţinute în dreptul modurilor tipologice care au în componenţă *funcţii raţionale* (pe baza cărora se interpretează informaţia), respectiv IT (Gândire Introvertită), ET (Gândire Extravertită), IF (Afectivitate Introvertită) şi EF (Afectivitate Extravertită). La fel, generarea scorului general pentru Extraversiune şi Introversiune se bazează pe însumarea modurilor tipologice care au în componenţă funcţii extravertite, respectiv introvertite.

Un aspect important de menţionat este faptul că scorurile pentru inventarul SL-TDI sunt ipsative. Aşa cum se precizează şi în manualul tehnic al chestionarului, caracterul ipsativ al scorurilor înseamnă că

> scorurile procentuale ale unui individ indică numai proporţia în care respectiva persoană utilizează un mod tipologic în raport cu celelalte moduri tipologice. Gradul de dezvoltare a fiecărui mod tipologic nu poate fi stabilit. Aceasta semnifică faptul că o persoană care are un scor mediu pentru un anumit mod tipologic poate fi mai dezvoltată şi mai pricepută în utilizarea acelui mod decât o altă persoană, pentru care acel mod tipologic este cel mai dezvoltat (Singer *et al*., 2010, p. 46).

În cadrul raportului, SL-TDI prezintă rezultatele într-o manieră grafică excelentă ce permite o interpretare primară aproape spontană a rezultatelor. Pe această bază vizuală se pot face două tipuri de comparaţii între persoane: fie pe baza aşa-numitului grafic de desfăşurare a modurilor tipologice (*Type Mode Deployment Graphic*), fie pe baza clasamentului utilizării modurilor tipologice (indiferent de valorile scorurilor pe care fiecare persoană le-a obţinut). Astfel, nu valoarea scorurilor este prioritară în interpretare, ci ordinea în care se clasifică modurile tipologice.

Cele opt moduri tipologice (IS, ES, IN, EN, IT, ET, IF şi EF) sunt măsurate prin intermediul celor opt variante diferite pe care fiecare dintre cele 20 de situaţii aferente testului le propun. Acest lucru face posibilă atribuirea unui scor brut şi procentual pentru fiecare dintre cele opt moduri tipologice şi nu pe alegere, aşa cum se întâmplă în cazul MBTI, care aplică principiul bipolarităţii.

Instrucţiuni detaliate cu privire la înregistrarea scorurilor pe fişa de răspuns, de transformare a acestora în procente în vederea generării clasamentului sunt oferite în manual tehnic şi pot fi urmate cu uşurinţă.

Odată calculate scorurile brute care ajută la determinarea scorurilor procentuale, respectiv

realizarea profilului tipologic (clasamentul celor opt moduri tipologice) şi a reprezentării lui grafice, se pot determina şi scorurile celor patru funcţii prin însumarea, pentru fiecare dintre acestea, a modurilor cognitive corespondente. Pentru a calcula scorurile atitudinilor (Extraversiune şi Introversiune), se însumează scorurile înregistrate la toate acele moduri cognitive care sunt de orientare extravertită, respectiv introvertită. Diferenţa absolută dintre scorul atitudinii extravertite şi scorul atitudinii introvertite indică puterea preferinţei cu scorul mai ridicat. Aceeaşi manieră de calcul se aplică şi pentru a obţine scorurile pentru modurile tipologice ce ţin de Judecată şi de Percepţie.

Există patru tipuri de etichete pe care, în funcţie de scorurile procentuale şi poziţia în clasament, un mod tipologic le poate avea: dominant, auxiliar, mediu şi inferior. Prima poziţie în clasament este ocupată de modul tipologic dominant. Modul tipologic situat pe locul doi este cel auxiliar. Pe ultimul loc se clasează modul tipologic inferior. Modurile tipologice situate pe locurile 3-7 poartă eticheta de moduri tipologice medii.

11.5. Semnificaţia şi interpretarea scalelor

La începutul acestui capitol a fost menţionat faptul că una dintre diferenţele de calitate între utilizarea MBTI şi a SL-TDI rezidă în numărul profilurilor generate în urma testării. MBTI propune o clasificare a tuturor persoanelor în 16 tipuri psihologice, în timp ce SL-TDI propune peste 6 milioane de combinaţii posibile ale ordinii în care modurile tipologice (care se regăsesc în cadrul tipurilor psihologice generate de MBTI) sunt clasificate din punctul de vedere al priorităţii utilizării lor în comparaţie cu restul modurilor tipologice. Cu alte cuvinte, componentele care formează toate tipurile psihologice generate de MBTI sunt ordonate în funcţie de probabilitatea cu care o anumită persoană ar utiliza aceste aspecte. Diferenţa dintre rezultatele generate de cele două instrumente se datorează faptului că aplicarea SL-TDI permite practicienilor care au utilizat MBTI până acum să primească şi tipul psihologic pe care l-ar obţine aplicând MBTI, dar şi ceva în plus. Acest aspect suplimentar este posibil pentru că SL-TDI nu se bazează pe ipoteza bipolarităţii funcţiilor psihologice, ci susţine utilizarea, cu diferenţe în gradul de prioritate, a tuturor modurilor tipologice presupuse de teoria lui C.G. Jung.

Înainte de a explica în detaliu modurile atitudinale generale şi cele funcţionale, dorim să facem câteva precizări cu privire la paşii ce trebuie urmaţi în interpretarea profilului SL-TDI, după realizarea clasamentului celor opt moduri cognitive. Raportul generat în urma aplicării on-line a instrumentului prezintă, în secţiunea interpretativă, în primă instanţă, expresia grafică a structurii profilului de personalitate obţinut care oferă un tablou asupra modurilor cognitive preferate şi deci cel mai des utilizate, precum şi asupra celor mai puţin preferate. Urmează apoi o secţiune cu explicaţii generale despre toate cele opt moduri cognitive, autorii instrumentului precizând că

simpla lecturare a acestora, reflectarea asupra modului în care se aplică experienţei fiecăruia şi conturarea unor posibilităţi de dezvoltare sunt suficiente pentru ca persoana care îşi citeşte profilul să identifice informaţii utile.

Secţiunile următoare ale raportului vorbesc despre trei aspecte centrale în înţelegerea profilului personal: scalele agregate, profilul tipologic, posibilităţile de dezvoltare şi, nu în ultimul rând, abuzul şi insuficienta utilizare a modurilor tipologice.

Prima secţiune centrală tratează, pe scurt, problema scalelor agregate. Acestea sunt scalele care explică sursa energiei psihice – Extraversiunea şi Introversiunea – şi scalele care explică modul de colectare, organizare şi utilizare a informaţiei – Judecata şi Percepţia. Fiecare dintre cele patru scale se numeşte agregată pentru că sunt obţinute ca urmare a contribuţiei a patru moduri cognitive, diferite în funcţie de specificul scalelor agregate.

Scorurile scalelor Extraversiune şi Introversiune sunt obţinute din adunarea scorurilor obţinute la modurile tipologice extravertite (ES, EN, ET şi EF), pentru Extraversiune, respectiv a modurilor tipologice introvertite (IS, IN, IT şi IF) pentru Introversiune. Rezultatul diferenţei dintre scorurile agregate pentru Extraversiune şi Introversiune oferă indicii cu privire la direcţia în care este îndreptată energia psihică a unei persoane. În mod similar, se calculează şi scorurile scalelor agregate ce ţin de colectarea, organizarea şi utilizarea informaţiei; diferenţa absolută dintre scorul agregat al scalelor funcţiilor iraţionale, implicate în Percepţie (ES, IS, EN, IN), şi scorul agregat al scalelor funcţiilor raţionale, implicate în Judecată (ET, IT, EF, IF), generează un scor ce indică tipul de tendinţă al unei persoane faţă de genul de activităţi în care investeşte energie, respectiv în a acumula informaţie (Percepţie), a gestiona acea informaţie şi a trage concluzii (Judecată).

Am dori să aducem în atenţia cititorului o serie de clarificări cu privire la vocabularul utilizat, pentru a putea face o distincţie clară între elementele cu care operează acest instrument. Detalierea acestor elemente componente va urma în continuare. Vom discuta despre tipuri atitudinale generale (atitudini), respectiv Extraversiunea şi Introversiunea. De asemenea, despre cele patru funcţii – iraţionale (Senzorialitatea şi Intuiţia) şi raţionale (Gândirea Logică şi Afectivitatea), despre cele opt moduri tipologice rezultate din combinaţia atitudinilor (Extraversiune şi Introversiune) cu cele patru funcţii (Senzorialitate, Intuiţie, Gândire Logică şi Afectivitate) şi despre cele două însumări de către patru moduri (raţionale – care generează Judecata – şi iraţionale – care generează Percepţia). Combinaţia celor patru elemente – atitudine (E/I), funcţie iraţională (S/N), funcţie raţională (T/F) şi însumare de moduri (J/P) – generează tipul psihologic.

11.5.1. Tipurile atitudinale generale (Extraversiune şi Introversiune)

Asocierea tipurilor funcţionale cu tipurile atitudinale generale

Pentru a clarifica încă o dată ce înseamnă tipuri atitudinale generale (Extraversiune şi

Introversiune) şi tipuri funcţionale (Senzaţie şi Intuiţie, Gândire şi Afectivitate), trebuie să ne întoarcem la maniera în care C.G. Jung definea elementele componente ale tipurilor psihologice. Jung face o primă precizare menită să clarifice posibilele confuzii ulterioare cu privire la tipurile funcţionale (Gândire şi Afectivitate) şi atitudinile fundamentale (Extraversiune şi Introversiune), spunând că introversiunea şi extraversiunea sunt atitudini fundamentale generale şi în mod necesar diferite de tipurile funcţionale (Jung, 2004). În încercarea de a oferi o serie de linii directoare în înţelegerea şi interpretarea tipurilor psihologice, vom analiza fiecare dintre aceste componente pe rând şi vom discuta distincţiile esenţiale dintre ele.

În primul rând, este prezentată diada Extraversiune – Introversiune. Pentru înţelegerea clară a acesteia, trebuie să ne referim, în esenţă, la relaţia subiectului (persoanei) cu obiectul (exterior acestuia) şi la maniera în care energia psihică a persoanei circulă dinspre obiect spre subiect (în cazul Introversiunii) sau dinspre subiect către exterior, spre obiect (în cazul Extraversiunii). Dacă este înţeleasă această distincţie în sine, spiritul celor două atitudini fundamentale este perceput, fapt care ajută la înţelegerea şi interpretarea asocierii tipurilor funcţionale (Senzorialitate, Intuiţie, Gândire, Afectivitate) cu cele două tipuri atitudinale generale.

Jung explică faptul că extravertitul preferă să îşi raporteze atitudinea la obiectele din jurul său, bazându-şi actele cele mai frecvente şi mai importante pe împrejurări obiective şi nu pe păreri subiective. Spre deosebire de el, introvertitul preferă să se comporte abstractiv faţă de obiect, strecurând o opinie personală între percepţia obiectului şi propria sa acţiune referitoare la acesta (Jung, 2004, p. 395, par. 620-621).

Un exemplu oferit tot Jung în încercarea sa de a explica tipurile psihologice (Jung, 2007) este ilustrativ pentru diferenţa discutată. Acesta face referire la modul în care un introvertit şi un extravertit ar reacţiona într-o călătorie, la întâlnirea unui castel: Extravertitul ar fi extrem de atras de posibilitatea vizitării acelui castel, pe care l-ar parcurge în grabă, de care s-ar plictisi în scurt timp şi din care ar ieşi la fel de repede precum a intrat pentru a-şi rezerva restul zilei descoperirii altor atracţii (exterioare), pe când Introvertitul ar fi la început reticent în a vizita (încă) un castel, dar, odată intrat în acesta, ar sta ore în şir, ar explora fiecare colţ al clădirii şi ar fi interesat să studieze în detaliu şi manuscrisele depozitate în arhiva muzeului castelului.

Este necesar de asemenea să realizăm distincţia dintre cele două categorii de tipuri funcţionale, între tipurile funcţionale iraţionale (Senzaţie şi Intuiţie), precum şi între tipurile funcţionale raţionale (Gândire şi Afectivitate).

Primul set de funcţii le are în vedere pe cele care sunt responsabile cu colectarea informaţiei din mediul exterior şi/sau interior, colectare care se face într-o manieră nemijlocită de procese logice, ci au la bază doar mecanisme inconştiente, de captare a informaţiei: pe de o parte, cele cinci simţuri (auditiv, vizual, tactil, gustativ, olfactiv), care descriu funcţia Senzorialitate (sau, în unele traduceri, Senzaţie, *Sensing*), şi, pe de altă parte, Intuiţia, care, în accepţia lui Jung, permite „percepţii prin intermediul inconştientului” (Jung, 2004, p. 477, par. 780).

Prin urmare, funcţiile iraţionale se bazează în întregime pe „forţa absolută a percepţiei” (Jung, 2004, p. 392, par. 616), iar superioritatea lor rezidă în gestionarea caracterului întâmplător, neaşteptat al percepţiei. Ele sunt numite iraţionale, după cum explică autorul, „neîntemeindu-se în nici un fel pe principiul raţiunii şi pe postulatul ei (…), dar ar fi cu desăvârşire incorect să le considerăm «neraţionale» pentru că subordonează judecata percepţiei. (…) Ele se întemeiază exclusiv pe experienţă şi o fac atât de exclusiv, încât judecata lor nu poate, de cele mai multe ori, să ţină pasul cu experienţa” (Jung, 2004, p. 392, par. 616).

Al doilea set de funcţii are în vedere decriptarea informaţiei culese prin intermediul funcţiilor iraţionale, colectoare de informaţii, şi presupun procese conştiente, raţionale, de operaţionalizare a informaţiei şi de luare de decizii. Cele două funcţii sunt Gândirea logică şi Afectivitatea (sau, în unele traduceri, Simţirea, *Feeling*). Recomandăm numirea acestei funcţii Afectivitate, pentru că ea descrie un proces mai amplu care ţine de atribuirea unei etichete valorice, ce adaugă greutate informaţiei în procesarea acesteia. „Simţirea” se poate referi şi la trăirea unor emoţii primare, ce nu presupune gradul de procesare ridicat al „Afectivităţii”. Funcţia Gândire este responsabilă de înţelegerea şi atribuirea unui sens informaţiilor colectate (Fordham, 2001, p. 30).

Astfel, funcţiile raţionale au în vedere actul de judecată, de luare a deciziilor ca urmare a înţelegerii şi atribuirii unui sens informaţiilor culese prin intermediul funcţiilor iraţionale, pe baza unor criterii (exterioare sau interioare, respectiv obiective sau subiective, de natură factuală, atunci când vorbim despre Gândire) sau valorică (atunci când vorbim despre Afectivitate).

Fiecare dintre cele patru funcţii, fie ele raţionale sau iraţionale, devin – prin influenţa unui tip de atitudine extravertit sau introvertit – moduri cognitive, prin care lumea (interioară şi/sau exterioară) este percepută şi gestionată. În ciuda opoziţiilor vizibile, prezente în diadele discutate: Extraversiune – Introversiune; Senzorialitate – Intuiţie; Gândire – Afectivitate, toate cele opt moduri cognitive se regăsesc în structura de personalitate, diferenţa fiind făcută de caracterul prioritar pe care unul sau altul dintre aceste moduri cognitive îl are pentru răspunsul dat de individ şi pentru adaptarea acestuia la realitate.

În continuare sunt prezentate cele opt moduri cognitive rezultate prin combinarea unui tip de atitudine, Extraversiune sau Introversiune, cu cele patru funcţii: Senzorialitate, Intuiţie, Gândire şi Afectivitate. Pentru fiecare dintre modurile dominante descrise sunt prezentate caracterizările propuse de autorii manualului, lor fiindu-le adăugate aspecte considerate esenţiale pentru poziţionarea în linie cu gândirea lui C.G. Jung din momentul descrierii tipurilor psihologice, dar şi pentru a înţelege mai profund care este cauza formării unui anumit mod cognitiv şi de unde provin anumite descrieri pe care autorii manualului tehnic al instrumentului aleg să le formuleze.

Mai departe, sunt prezentate o serie de consideraţii legate de insuficienta utilizare a fiecăruia dintre cele opt moduri cognitive, respectiv a situaţiei în care un anumit mod cognitiv este inferior sau, după cum spun psihologii formaţi în tradiţia lui Jung, se află „în umbră”. Acolo unde va fi cazul, se vor puncta aspecte legate de abuzul unui anumit mod cognitiv, respectiv vor fi explicate

situaţiile în care acesta se plasează cu mult peste următorul cel mai preferat mod cognitiv (< 3%), pe o poziţie dominantă în clasamentul ce prezintă structurarea personalităţii ca top al celor opt moduri cognitive.

Modurile cognitive extravertite

a) Senzorialitatea Extravertită (*Extraverted Sensing*)

Manualul instrumentului caracterizează persoanele care au acest tip cognitiv dezvoltat drept realiste, care fac rar greşeli, au o bună capacitate de a gestiona detaliile, experimentează fiecare moment la maximum, savurează viaţa din plin (mâncare, artă, muzică, sport, frumuseţea naturii). Sunt considerate relaxate, tolerante, calme, adeseori abile în folosirea echipamentelor mecanice, a uneltelor de tâmplărie şi în activitatea artistică, indiferent dacă aceasta presupune decoraţiuni, artă grafica, artă culinară, modă sau orice altă activitate ce impune atenţie la detalii, experimentează momentul în contact direct cu particularităţile lumii exterioare (Singer *et al.*, 2010, p. 59).

Un lucru este esenţial în înţelegerea modului cognitiv care ţine de Senzorialitatea Extravertită, adică relaţia evidentă a senzorialităţii cu obiectul, de care aceasta depinde, obiectul exterior fiind, de fapt, obiectul percepţiei. Evident că putem avea şi senzaţii interioare, subiective, dar senzorialitatea este de principiu determinată de obiect, deci externă.

Prin urmare, ca o concluzie în cazul acestui mod cognitiv, precizăm că este „subjugat" de realitatea obiectului, pe care îl învesteşte cu o forţă supremă, fiind cu totul tributar calităţilor lui, bune sau rele. Fiind un mod iraţional, este extrem de importantă funcţia cu care se asociază (din categoria celor raţionale), funcţie care îl va putea „civiliza" şi feri de rămânerea într-un stadiu al realităţii nereflectate, preluate şi înghiţite nediferenţiat.

b) Intuiţia Extravertită (*Extraverted Intuition*)

În cadrul manualului instrumentului, acest tip cognitiv caracterizează

> persoanele spontane, inovative, care au iniţiativă, nonconformiste şi versatile; capabile să identifice posibilităţile practice într-o situaţie; generează soluţii rapide şi creative, cred profund în schimbare, sunt interesate de situaţii în ansamblul lor, de completitudinea imaginilor şi modelelor din lumea exterioară; aceste persoane sunt vizionare, flexibile, răbdătoare cu complexitatea, adaptabile şi capabile să înveţe uşor noi abilităţi (Singer *et al*., 2010, p. 60).

Comparativ cu senzorialitatea, în cazul intuiţiei, obiectul percepţiei nu este concret, palpabil, perceptibil cu unul dintre cele cinci simţuri, ci este plasat în zona inconştientului, precum spuneam mai devreme, Jung (2004, p. 477, par. 780) definind intuiţia ca permiţând „percepţii prin intermediul inconştientului". În această situaţie, este şi mai interesantă combinaţia dintre intuiţie (al cărei obiect perceput este plasat în/provine din inconştient, respectiv în/din interior) şi caracterul

extravertit, care presupune plasarea în exterior a obiectului perceput. Şi asta dacă tindem să privim obiectul exclusiv prin lentila unui tip Senzorialitate extravertită, care vede caracteristicile concrete ale acestuia şi este fascinat, preluat, dominant în acţiunile sale de ele. Intuitiv, extravertitul este acela care nu vede caracteristicile obiectului, ci posibilităţile de transformare ale acestuia. Tot ceea ce ţine de posibilităţi, de viitoare dezvoltări ale obiectului, de modificări şi tranziţii la alte etape de dezvoltare îl interesează pe intuitivul extravertit.

c) Gândirea Extravertită (*Extraverted Thinking*)

Conform manualului instrumentului, Gândirea Extravertită caracterizează acele persoane care

> organizează şi înscriu faptele în categorii logice, cu înţeles; susţinătoare fervente ale legilor, obiectivelor, criteriilor, politicilor şi regulilor; persoane guvernate de logică şi nu de emoţie; aflate într-o cursă permanentă către atingerea perfecţiunii, bazându-se pe o lege sau un ideal universal; au comportament judicativ la adresa celorlalţi, comportament ce se bazează pe un „model ideal"; îi tratează pe ceilalţi corect şi impersonal; doresc să găsească un înţeles al vieţii şi al lumii; interesate să planifice şi să facă lucrurile cu un consum minim de timp şi energie" (Singer *et al*., 2010, p. 61).

Jung menţionează despre acest mod cognitiv faptul că este crucial să oferim, în vederea stabilirii tipului de atitudine ce însoţeşte gândirea (dacă e extravertit sau introvertit), răspunsul la două întrebări. O primă întrebare ar fi: de unde provin ideile care se utilizează în procesul de gândire, din exterior – din tradiţie, din educaţie, din familie sau din orice altă formă caracteristică mediului exterior persoanei (ceea ce o face să aibă o gândire de tip extravertit) – sau din mediul interior persoanei? Prin urmare, Jung atrage atenţia că nu faptul că ideile sunt concrete face un tip de gândire să fie extravertit (de altfel, spune el, şi o idee abstractă poate fi apanajul unei gândiri de natură extravertită), ci mediul de provenienţă (extern sau intern persoanei).

De asemenea, trebuie avut în vedere faptul că persoana care preferă cu prioritate modul de gândire extravertit tinde să îşi subordoneze manifestările vieţii concluziilor pe care mintea sa le produce în raport cu obiectul şi mediul exterior, nu tolerează excepţiile, fiind un fervent apărător al legii, pentru că aceasta, la rândul ei, ca „obiect" exterior o protejează şi îi dă sens, putând deveni un adevărat tiran dacă cineva îi contestă acest adevăr absolut la care aderă. În secţiunea dedicată abuzului de tip sau lipsei de uz al acestuia, vom vedea ce efecte pot avea amplificarea acestei preferinţe şi circumscrierea întregii vieţi acestui stil de gândire. Din acest motiv, SL-TDI-ul este un instrument valoros, pentru că descurajează complet atribuirea doar unui singur tip (cel dominant) un caracter generalizator pentru modul de acţiune preferat al persoanei. Cu toate că discută despre tipurile dominant, auxiliar, inferior, SL-TDI oferă posibilitatea ca o anumită persoană să aibă două sau chiar trei moduri cognitive dominante şi poate nici unul cu adevărat inferior, ci doar mai multe

moduri cognitive mediu dezvoltate.

Pentru a concluziona, tipul Gândire Extravertită preferă să decripteze informaţia şi să îi dea sens doar prin intermediul obiectului exterior (fie că acesta este cadru legal, atmosferă din mediu, lege morală sau impunere parentală). Este extrem de important pentru purtătorul acestui mod cognitiv ca dominant să poarte stindardul a ceea ce se face şi a ceea ce nu se face, a ceea ce este scris a fi bine şi a ceea ce nu este permis, pentru a da sens alegerilor pe care le face.

d) Afectivitatea Extravertită (*Extraverted Feeling*)

Manualul instrumentului descrie persoanele care preferă cu prioritate acest mod cognitiv drept

> calde, prietenoase, sensibile; valorizează relaţiile cu ceilalţi, opiniile lor şi caută acceptarea acestora; au tact şi încearcă să le facă celorlalţi pe plac; aliniate la valorile sociale şi compliante cu comportamentele general acceptate; sunt energice şi entuziaste, capabile să îşi exprime trăirile liber; sunt foarte conştiente de ceea ce societatea evaluează ca fiind acceptabil şi inacceptabil; sunt persoane armonioase, care reuşesc să stabilească relaţii empatice cu ceilalţi (Singer *et al*., 2010, p. 61).

Dacă în cazul persoanelor cu modul cognitiv dominant tip Gândire Extravertită, cadrul legal era cel mai important punct de sprijin pentru decriptarea, înţelegerea informaţiei şi luarea deciziilor, în cazul persoanelor care au modul cognitiv dominant Afectivitate Extravertită, relaţiile cu oamenii sunt pilonul de siguranţă. Aceste relaţii aparţin, de asemenea, cadrului extern, dar cei din jur şi comunitatea, în general, determină setul de valori pe care acest tip de persoană îl consideră ca determinant pentru a da un sens existenţei sale. Veţi auzi destul de des de la aceste persoane faptul că „trăiesc pentru alţii", „prin alţii" şi că „doar în relaţie cu alţii au sens."

Esenţa modului cognitiv Afectivitate Extravertită este modul în care subiectul (persoana) ia decizii pe baza caracteristicilor exterioare obiectului şi stabileşte că „îi place sau îi displace", „corespunde sau nu valoric sieşi" doar pentru calităţile obiective percepute în obiectul extern. Revenind la necesitatea acestui tip de a intra în relaţie cu cei din jurul său, Jung avertizează: „Cum acest tip ţine mai presus de orice la stabilirea unui raport afectiv cu cei din preajma sa, sunt necesare eforturi duble pentru a învinge rezerva acestora" (Jung, 2004, p. 379, par. 599). Cu alte cuvinte, dacă acest tip de afectivitate extravertită este exacerbat (este pe o poziţie extrem de dominantă în structura de personalitate a unui individ), putem asista la prezenţa unei persoane care ajunge să urască aceeaşi persoană pe care susţine că o iubeşte, doar pentru că aceasta nu îi împărtăşeşte profunzimea şi „corectitudinea" sentimentului său.

Modurile cognitive introvertite

a) Senzorialitatea Introvertită (*Introverted Sensing*)

Manualul tehnic al instrumentului spune despre cei care au acest mod ca prim mod cognitiv preferat că sunt

> persoane ce conştientizează profund propriile senzaţii, atât fizice, cât şi emoţionale; au capacitatea de a genera imagini interne, de cele mai multe ori necircumstanţiale, eterne, fără relaţionare temporală; formele sunt percepute doar în prezent; gestionează bine rutina, sunt dificil de distras, perseverente; au o memorie bună şi o bună capacitate de rememorare; sunt fidele propriei percepţii asupra realităţii, ceea ce-i poate nemulţumi pe ceilalţi; apreciază de cele mai multe ori formele abstracte de artă; au abilitatea de a înţelege momentul, de a avea aşa-numita „inspiraţie de moment" (Singer *et al*., 2010, p. 59).

Principala dificultate a acestui mod cognitiv, specifică tuturor modurilor introvertite, dar foarte accentuată în cazul senzorialităţii introvertite, este legătura cu obiectul extern. Este mai accentuată în cazul senzorialităţii, deoarece stimulul este extern, este necesar a fi perceput, respectiv este necesar ca un anumit tip de relaţie să se petreacă între subiect şi obiectul extern. Dacă în cazul senzorialităţii de tip extravertit, acest tip de relaţie ţine de caracteristicile proprii obiectului extern perceput ca atare, în cazul senzorialităţii de tip introvertit obiectul extern este perceput prin intermediul imaginii percepute în interiorul subiectului despre acel obiect extern. Mai concret, este luată în considerare părerea subiectivă, maniera personală de percepţie a obiectului extern, ce evocă acest obiect extern în subiect şi apoi, doar dacă persoana doreşte, exprimă în exterior maniera perceptivă în care obiectul extern a fost preluat în câmpul conştient. De ce manualul indică faptul că aceste persoane „apreciază formele abstracte de artă"? Pentru că sunt singurele pe care le pot crea în mod spontan. Abstract este spaţiul lor interior, şi, aşa cum explică Jung, dacă mai mulţi artişti privesc acelaşi obiect, cu siguranţă produsul lor artistic diferă, deoarece este adăugat elementul subiectiv de percepţie. Aşa este persoana care are ca mod cognitiv principal senzorialitatea introvertită: o persoană care vede în realitate ceea ce rezonează cu imaginile ei interioare şi care poate distorsiona realitatea (evident, nu în mod conştient, senzorialitatea face parte dintre funcţiile iraţionale, persoana nu îşi doreşte să perceapă realitatea distorsionat, imaginile sale interioare sunt, de cele mai multe ori, extrem de puternice, astfel încât pot opaciza contactul cu calităţile obiectului). În cazuri extreme, se pot cufunda într-o lume complet ireală, în care obiectele percepute nu au legătură cu realitatea obiectivă, persoana se îndepărtează foarte mult de obiect, retrăgându-se în sine (Jung, 2004, p. 419, para 654).

b) Intuiţia Introvertită (*Introverted Intuition*)

Persoanele la care este dominant acest mod cognitiv sunt caracterizate de manualul instrumentului astfel:

> Persoane ghidate de propriile imagini interioare; rareori aderă pentru o lungă perioadă de timp la o singură perspectivă; cu o viaţă interioară bogată în fantezii, povestiri sau scenarii; pot avea o înclinaţie către intuiţii profetice, dar pot avea dificultăţi în a comunica aceste lucruri cu ceilalţi; au o bună înţelegere a situaţiilor complexe; sunt adesea adepte ale utilizării metaforelor pentru a explica ceea ce doresc să spună şi pentru a explora posibilităţile potenţiale; creative, au o înţelegere spontană a potenţialului relaţiilor cu ceilalţi sau între lucruri, bazându-se pe o percepţie interioară completă asupra acestor lucruri (Singer *et al*., 2010, p. 60).

Caracterizarea oferită de manualul tehnic pentru persoana cu o intuiţie introvertită ca mod cognitiv dominant este sintetică şi corectă, în principiu. Sunt însă o serie de nuanţe care se impun a fi subliniate şi explicate, pentru a înţelege spiritul unui astfel de mod cognitiv. Această persoană are dificultăţi în a comunica intuiţiile pe care le are, prezintă o înţelegere spontană a potenţialului relaţiilor cu ceilalţi, dar nu reuşeşte să concretizeze aceste relaţii (cel puţin, nu în mod spontan/natural). Pentru realizarea acestor relaţii, precum şi pentru a comunica, această persoană trebuie să reuşească să depăşească dificultatea legată de raportarea la obiect.

În continuare sunt punctate caracteristicile acestui mod cognitiv. În primul rând, este foarte important să menţionăm că, în cazul intuiţiei introvertite, persoana nu este interesată cu prioritate de stimulul care a condus la formarea unei imagini, de exemplu, ca în cazul senzorialităţii introvertite. Senzorialitatea introvertită permite persoanei să identifice acel „ce” care s-a petrecut, a declanşat imaginea sau starea sau intuiţia. Intuiţia introvertită nu este interesată de „ce” s-a petrecut, ci „percepe mai curând imaginea interioară care a provocat fenomenul ce o exprimă” (Jung, 2004, p. 420, par. 656).

În al doilea rând, este esenţial de amintit că, pentru acest tip, este la fel de dificil să se conecteze cu obiectul extern precum îi este tipului senzorialitate extravertită să nu se conecteze cu obiectul extern. Cu alte cuvinte, există posibilitatea ca persoana cu acest mod cognitiv dominant să nu perceapă neapărat legătura sa cu obiectul extern, respectiv stimulul care a produs o anumită imagine interioară şi, paradoxal, să nu perceapă că este vorba despre ea însăşi, cea care a avut acea imagine formată.

Intuitivul introvertit extrapolează la lumea interioară iraţională (lumea arhetipurilor) obiectele sale interioare (stări, imagini, percepţii, intuiţii) şi poate că, în cazul unei îndepărtări extreme de obiect, „imaginile dispar ca desprinse de subiect şi ca existând pentru sine, fără legătură cu persoana” (Jung, 2004, p. 421, par. 657). Această dinamică este datorată, explică Jung, „indiferenţei ciudate” pe care intuitivul extravertit o are faţă de obiectele exterioare, iar intuitivul introvertit faţă de obiectele interioare. În cazul intuitivului extravertit explicam comportamentul său prin atracţia acestuia de a identifica posibilităţi infinite cu privire la obiectele exterioare, fapt care nu-i permite o stabilizare asupra unei finalităţi privitoare la obiectul extern. În cazul intuitivului

introvertit se petrece o dinamică similară, dar cu imaginile interioare, între care persoana dominată de acest mod aleargă „fără a stabili nici o corelaţie între sine însuşi şi imagine” (Jung, 2004, p. 421, par. 658).

Partea pozitivă a acestui tip rezidă în aceea că, în situaţia în care persoana reuşeşte, într-un mod coerent şi forţat (pentru că altfel nu poate şi nici nu este neapărat interesată să o facă), să exprime ceea ce intuieşte, ideile respective pot îmbrăca aspecte vizionare, profetice, izvorâte direct din sursa arhetipală care, fără ştirea sau voia persoanei, a reuşit să aducă în planul conştient aceste idei. Jung arată că structura complexă a modului cognitiv intuiţie introvertită, pe care îl şi numeşte „cea mai străină lumii exterioare, din câte funcţii există”, se datorează subiectivităţii extreme pe care se fundamentează aceasta.

Ca o concluzie legată de acest mod cognitiv se poate rezuma că acesta este cel mai îndepărtat tip de lumea exterioară, iar dificultatea de relaţionare a subiectului cu obiectul este nu doar prezentă faţă de obiectul exterior, ci inclusiv faţă de obiectul interior (care, teoretic, ar putea avea acelaşi tip de descriere cu singura particularitate că este interior şi nu spre exterior). Intuiţia introvertită se referă la perceperea posibilităţilor care derivă nu din obiectul interior şi cu atât mai puţin din obiectul exterior, ca stimul, ci din arealul inconştientului colectiv, ce reprezintă, în sine, depozitul tuturor posibilităţilor, legate, în virtualitate, de toate procesele, imaginile, stările, evenimentele.

c) Gândirea Introvertită (*Introverted Thinking*)

Manualul instrumentului descrie persoanele cu acest mod cognitiv ca mod dominant preferat ca:

> analizând lumea bazându-se pe convingeri interioare şi noţiuni, concepte, categorii abstracte, care nu sunt înţelese cu uşurinţă de ceilalţi; savurează analiza critică, ideile abstracte, preocupările şi activităţile din aria filosofiei, matematicii, jocurilor logice; au idei ferme; se bazează pe principii fundamentale; nu sunt neapărat interesate de aplicabilitatea practică a muncii lor; interesate de conexiunile conceptuale dintre idei; deseori preferă să lucreze pe cont propriu şi pot fi timide în relaţie cu ceilalţi; deseori au idei creative care propun semnificaţii noi (Singer *et al*., 2010, p. 60).

În explicarea acestui mod de gândire, Jung subliniază importanţa opiniei faţă de obiectul exterior (fapt obiectiv), opinie care se formează ca un dat subiectiv, şi mai puţin a faptului obiectiv în sine. De asemenea, autorul atenţionează cu privire la pericolul la care este expusă persoana care alege, cu precădere, să perceapă lumea prin lentila modului cognitiv de tip gândire introvertită, pericol care constă în ignorarea faptelor obiective concrete, până la neglijarea totală a acestora şi imersarea în lumea „produsului propriei fantezii” (Jung, 2004, p. 403, par. 629). Este, de asemenea, explicat faptul că o astfel de persoană ar putea, în mod simplu, să susţină, fără a le opune o

cauzalitate exterioară sau vreun aspect practic al lor, valabilitatea adevărurilor sale interioare şi nu ar greşi cu nimic, pentru că acestea provin din valabilitatea arhetipului. Acesta este însă inconştient şi lipsa procesului de reflectare şi de experienţiere a conţinutului imaginii arhetipale conduce persoana la o „gândire mistică şi la fel de sterilă ca o gândire care se desfăşoară doar în cadrul faptelor obiective" (Jung, 2004, p. 403, par. 629).

Prin urmare, persoana al cărei mod cognitiv dominant este de tip gândire introvertită este condusă de propriile imagini şi idei interioare. Poate fi percepută de ceilalţi ca fiind arogantă, datorită faptului că atribuie o valoare inferioară obiectului exterior (fie el şi persoană), comparativ cu propria sa subiectivitate. Tot ceea ce ţine de lumea exterioară pare neimportant pentru cel caracterizat de o gândire introvertită, ceea ce face ca lumea să îl vadă rece, detaşat, inflexibil şi neglijent cu cei din jur, interesat doar să îşi prezinte ideile, fiind deranjat dacă acestea nu se dezvoltă în direcţia intenţionată de el şi indiferent dacă lumea le apreciază sau nu. Care lume, oricum? O lume plină de umbre şi contururi, întrucât, pentru această persoană, important este să se aibă pe sine şi să se îngrijească de sine, nicidecum de ceilalţi pe care, extrem de rar, dacă nu niciodată, nu încearcă să îi atragă de partea sa. O poate face, din politeţe şi extrem de discret, constrâns de contexte pe care nu le poate alege, dar preferinţa sa este să îşi conserve supremaţia turnului său de fildeş, din care nu înţelege de ce s-ar da jos. Ce este extrem de pozitiv însă la acest tip de gândire este că persoanele care-l posedă se concentrează pe îmbunătăţirea personală permanentă, pe executarea sarcinilor şi amână gratificarea exterioară (de care nici nu sunt, în mod particular, interesate). Este întâlnită la unii dintre cei mai mari gânditori, generatori de idei inovatoare şi concepte revoluţionare. Social însă, dacă acest tip devine extrem, poate fi un dezastru, astfel de persoane nefiind interesate să se alăture lumii, pentru că ele sunt cele ce deţin adevărul, disciplina, percep realitatea şi au idei, lumea nefiind interesată să li se alăture decât pentru fascinaţia pe care o exercită cunoştinţele lor vaste, cultivate ani la rând pentru sine.

d) Afectivitatea Introvertită (*Introverted Feeling*)

Persoanele care preferă cu prioritate acest tip cognitiv

folosesc propriile standarde pentru a judeca oamenii şi lucrurile şi nu se supun presiunilor de grup sau tendinţelor actuale. Sunt indivizi loiali, devotaţi, care ştiu perfect ceea ce le place şi ceea ce le displace, deseori sunt idealişti, muncind pentru o cauză sau un scop; nu sunt extrem de afectuoşi, manifestându-şi tandreţea într-o manieră rezervată; deseori consideră că ei îi înţeleg pe ceilalţi, dar se percep pe şine că fiind neînţeleşi; au un puternic ataşament faţă de valorile personale şi etică, care nu sunt neapărat împărtăşite de ceilalţi (Singer *et al*., 2010, p. 61).

Definiţia prezentă în manualul tehnic al instrumentului discută despre faptul că aceste persoane

sunt loiale şi devotate. Sunt într-adevăr astfel, dar numai faţă de propria persoană. Ceea ce este „ideea" pentru persoana cu mod cognitiv dominant Gândire Introvertită este pentru persoana cu mod cognitiv dominant Afectivitate Introvertită „valoarea simţirii sale". Acesta este standardul după care se orientează o astfel de persoană, iar lumea o vede prin lentila propriilor judecăţi valorice, fiind caracterizate de aceeaşi notă de indiferenţă faţă de obiectul extern (fie acesta şi persoană), precum este persoana cu o gândire introvertită. Se percepe pe sine ca fiind neînţeleasă pentru că nu are prea mare interes să explice celorlalţi valorile personale şi viaţa sa interioară, sentimentul de autosuficienţă legat de aceste standarde valorice fiind, la fel ca în cazul Gândirii Introvertite, extrem de pregnant şi prezent.

Esenţa acestui mod cognitiv rezidă în faptul că, în relaţie cu această persoană, obiectul exterior (cealaltă persoană din relaţie) se simte devalorizat. Orice trăire afectivă creşte în interior, în profunzime şi este greu să fie exprimată şi expandată în exterior. Persoanele caracterizate dominant de acest mod cognitiv au nevoie să fie conştiente de faptul că, neavând o conexiune naturală cu obiectul extern, vor fi necesare eforturi pentru a internaliza importanţa acestuia (chiar şi doar impusă social). Altfel, după cum avertizează Jung, pericolul căderii în nevroză pentru persoanele care se cufundă în lumea propriilor trăiri şi le valorizează în mod extrem este suficient de mare pentru a-i îngrijora.

11.5.2. O manieră sintetică de prezentare a modurilor cognitive: descrierile adjectivale

În cele ce urmează vom prezenta cei mai buni descriptori adjectivali pentru persoanele cu un anumit tip dominant de personalitate, bazându-ne pe adjectivele cuprinse într-una dintre probele care au fost utilizate în procesul de validare culturală a SL-TDI (BFA, Caprara, Barbaranelli şi Steca, 2002). Aceşti indicatori sunt preluaţi ca atare din manualul românesc al probei SL-TDI (Singer *et al*., 2010).

a) Tipul Senzaţie Introvertită

O asemenea persoană tinde să aibă mai degrabă aparenţa unei persoane cu un nivel de nevrotism ridicat, cel mai probabil din cauza concentrării sale excesive pe aspecte interne, corporale şi a accentului crescut acordat aspectelor de somatizare, specifice atât Senzorialităţii Introvertite, cât şi unui nivel ridicat de nevrotism.

Tabelul 11.3. *Lista celor mai adecvaţi descriptori adjectivali pentru persoane cu IS dominant (Senzaţie introvertită)*

Un individ având IS ca tip dominant	
Tinde să fie perceput ca fiind:	**Tinde să nu fie perceput ca fiind:**

Stresat	Mobilizator
Irascibil	Energic
Cedează uşor	Sigur pe sine
Fricos	Întreprinzător
Arţăgos	Dinamic
Răzbunător	Vesel
Speriat	Harnic
Ţâfnos	Cu interese diversificate
Fragil emoţional	Bun conducător
Nesigur	Puternic

Sursa: Singer *et al.*, 2010, p. 133.

b) Tipul Senzaţie Extravertită

Teoria aflată la baza acestei scale consideră persoanele cu un scor ridicat pentru modul Senzorialitate Extravertită ca fiind realiste, foarte atente la detalii şi bine structurate. Descriptorii adjectivali menţionaţi mai jos sprijină această viziune, aşa cum se poate vedea în tabelul 11.4.

Tabelul 11.4. *Lista celor mai adecvaţi descriptori adjectivali pentru persoane cu ES dominant (Senzaţie Extravertită)*

Un individ având ES ca tip dominant	
Tinde să fie perceput ca fiind:	**Tinde să nu fie perceput ca fiind:**
Metodic	Confuz
Meticulos	Dezordonat
Informat	Precipitat
Organizat	Indecis
Sistematic	Distrat
Ordonat	Inert
Tenace	Stresat
Răbdător	Dezinformat
Matur	Agitat
Stabil	Neglijent

Sursa: Singer *et al.*, 2010, p. 133.

c) Tipul Intuiţie Introvertită

O persoană cu Intuiţie Introvertită accentuată este descrisă ca având o viaţă interioară bogată, cu multe frământări şi fantasme, dar cu dificultăţi de exprimare a acestora. Descriptorii adjectivali identificaţi sprijină această perspectivă asupra Intuiţiei Introvertite, precum se poate vedea şi în

tabelul 11.5.

Tabelul 11.5. *Lista celor mai adecvaţi descriptori adjectivali pentru persoane cu IN dominant (Intuiţie Introvertită)*

Un individ având IN ca tip dominant	
Tinde să fie perceput ca fiind:	**Tinde să nu fie perceput ca fiind:**
Deprimat	Stabil
Frământat	Activ
Nemulţumit	Hotărât
Instabil	Ager la minte
Vulnerabil	Sigur pe sine
Fricos	Responsabil
Neîncrezător	Eficient
Speriat	Curajos
Distrat	Dinamic
Anxios	Încrezător

Sursa: Singer *et al*., 2010, p. 134.

d) Tipul Intuiţie Extravertită

Principalele caracteristici ale persoanelor cu un scor ridicat pentru modul Intuiţie Extravertită ar trebui să fie spontaneitatea, gradul ridicat de flexibilitate şi deschiderea spre provocări noi. Aceste caracteristici par să fie susţinute de datele colectate în urma corelării probei SL-TDI cu anumiţi descriptori adjectivali, cu menţiunea că în analiza noastră au fost identificate şi alte caracteristici precum încrederea, optimismul sau calităţile de bun conducător, ca fiind asociate unui scor ridicat la modul Intuiţie Extravertită.

Tabelul 11.6. *Lista celor mai adecvaţi descriptori adjectivali pentru persoane cu EN dominant (Intuiţie Extravertită)*

Un individ având EN ca tip dominant	
Tinde să fie perceput ca fiind:	**Tinde să nu fie perceput ca fiind:**
Harnic	Răzbunător
Încrezător	Dezinformat
Bun conducător	Inconsecvent
Conciliant	Neperseverent
Maleabil	Bădăran
Cu iniţiativă	Agresiv
Eficient	Egoist

Optimist	Nechibzuit
Entuziast	Supărăcios
Flexibil	Nesigur

Sursa: Singer *et al*., 2010, p. 134.

e) Tipul Afectivitate Introvertită

Probabil principala caracteristică definitorie a acestui tip, conform modelului jungian, este aceea a subiectivităţii şi a judecării lucrurilor pe baza unor standarde şi valori proprii, chiar dacă acestea nu sunt împărtăşite de alţii. Pornind de la aceste argumente, adjectivele caracteristice pot fi considerate relevante pentru o asemenea persoană, orgoliile şi exigenţele personale având un loc de frunte.

Tabelul 11.7. *Lista celor mai adecvaţi descriptori adjectivali pentru persoane cu IF dominant (Afectivitate Introvertită)*

Un individ având IF ca tip dominant	
Tinde să fie perceput ca fiind:	**Tinde să nu fie perceput ca fiind:**
Orgolios	Întreprinzător
Spiritual	Egoist
Autoritar	Expert
Intuitiv	Entuziast
Exigent	Neperseverent
Certăreţ	Generos
Frământat	Bădăran
Ager la minte	Optimist
Receptiv	Fricos
Corect	Bun conducător

Sursa: Singer *et al*., 2010, p. 135.

f) Tipul Afectivitate Extravertită

Conform teoriei jungiene, persoanele care au Afectivitatea Extravertită ca funcţie dominantă ar căuta sprijinul celorlalţi şi ar arăta o oarecare dependenţă emoţională faţă de ceilalţi, fiind mai uşor influenţabile de poziţiile şi trăirile lor. Aceste elemente se pare că sunt percepute prin intermediul descriptorilor adjectivali ca semne ale imaturităţii emoţionale şi ale impulsivităţii.

Tabelul 11.8. *Lista celor mai adecvaţi descriptori adjectivali pentru persoane cu EF dominant (Afectivitate Extravertită)*

Un individ având EF ca tip dominant	
Tinde să fie perceput ca fiind:	**Tinde să nu fie perceput ca fiind:**
Dezinformat	Perseverent
Şovăielnic	Matur
Distrat	Decis
Dezordonat	Sistematic
Nesigur	Meticulos
Inconstant	Inovator
Fricos	Exigent
Îngâmfat	Metodic
Agitat	Precis
Neglijent	Constant

Sursa: Singer *et al*., 2010, p. 135.

g) Tipul Gândire Introvertită

Pentru tipul Gândire Introvertită, spiritul său analitic şi orientarea spre cunoaştere sunt două dintre caracteristicile definitorii din perspectiva modelului jungian. Datele obţinute sprijină această viziune, elementele identificate fiind mai degrabă caracteristice unui spirit ştiinţific, logic, mereu pregătit să se aplece critic asupra unor concepte şi teorii.

Tabelul 11.9. *Lista celor mai adecvaţi descriptori adjectivali pentru persoane cu IT dominant (Gândire Introvertită)*

Un individ având IT ca tip dominant	
Tinde să fie perceput ca fiind:	**Tinde să nu fie perceput ca fiind:**
Precis	Neperseverent
Conştiincios	Îngâmfat
Analitic	Arogant
Atent	Nechibzuit
Înţelegător	Neglijent
Sârguincios	Leneş
Sistematic	Pasiv
Interesat de multe lucruri	Fără principii
Logic	Bădăran
Harnic	Distrat

Sursa: Singer *et al*., 2010, p. 136.

h) Tipul Gândire Extravertită

Conform teoriei jungiene, persoanelor cu un tip dominant de Gândire Extravertită le place să fie sistematice, să acorde atenţie regulilor şi procedurilor existente şi să adopte soluţii convenţionale, fără să comită excese sau să ia decizii sub impulsul momentului. Datele colectate sprijină această perspectivă, aşa cum se poate vedea citind descriptorii adjectivali relevanţi din tabelul următor.

Tabelul 11.10. *Lista celor mai adecvaţi descriptori adjectivali pentru persoane cu ET dominant (Gândire Extravertită)*

Un individ având ET ca tip dominant	
Tinde să fie perceput ca fiind:	**Tinde să nu fie perceput ca fiind:**
Moderat	Nechibzuit
Precis	Certăreţ
Stabil	Imprevizibil
Tradiţionalist	Anxios
Echilibrat	Inconsecvent
Convenţional	Arţăgos
Plăcut	Dezordonat
Conservator	Instabil
Corect	Agresiv
Matur	Inert

Sursa: Singer *et al*., 2010, p. 136.

11.5.3. Modurile cognitive dominante, auxiliare şi inferioare

Pe lângă modul cognitiv, care este în conştiinţă cel mai diferenţiat sau dominant mod, există şi o funcţie de suport, de susţinere, de asemenea tot în plan conştient adusă, funcţie care preia rolul de control al direcţiei vieţii conştiente atunci când, dintr-un motiv sau altul, funcţia dominantă nu se poate manifesta, fără însă a o înlocui pe aceasta din urmă.

Jung insistă asupra unui fapt care ar fi trebuit punctat în descrierea fiecăruia dintre modurile cognitive, mai exact faptul că „produsele tuturor funcţiilor pot fi conştiente; vorbim însă doar atunci de caracterul conştient al unei funcţii, când nu numai utilizarea ei este la dispoziţia voinţei, ci şi principiul său este hotărâtor pentru orientarea conştiinţei” (Jung, 2004, p. 426, par. 667).

Un aspect foarte important este dat de interpretarea modurilor cognitive inferioare. Acestea sunt cele mai puţin utilizate şi, prin urmare, subliniază exact dificultăţile majore cu care se confruntă respectiva persoană. În această situaţie, SL-TDI îşi dovedeşte încă o dată supremaţia dată de fineţea caracterizării persoanei, în comparaţie cu MBTI, ca instrument de referinţă pentru probele ce iau în considerare ipoteza bipolarităţii. Mai exact, aranjarea modurilor cognitive în SL-TDI nu este generată automat de opoziţiile despre care vorbea Jung atunci când discuta despre cele două

diade de funcţii, Senzorialitatea în opoziţie cu Intuiţia, în diada funcţiilor iraţionale, respectiv Gândirea în opoziţie cu Afectivitatea. Şi MBTI realizează cele opt moduri cognitive posibile prin asocierea atitudinilor generale: Extraversiune şi Introversiune la cele patru funcţii. Însă există în interpretarea unui profil MBTI un automatism care spune că unui anumit mod cognitiv i se opune, în mod automat, un alt mod cognitiv, pornind de la dihotomia menţionată. Să luăm spre exemplu un profil MBTI de tipul ENFJ, respectiv Afectivitate Extravertită cu Intuiţie Introvertită. În această situaţie, avem Afectivitatea Extravertită (EF) ca funcţie dominantă, iar Intuiţia Introvertită (IN) ca funcţie auxiliară. În interpretarea profilului MBTI, funcţiei dominante i se opune întotdeauna funcţia inferioară, în cazul nostru, Afectivităţii i se opune Gândirea, Extraversiunii i se opune Introversiunea; avem, prin urmare, ca funcţie inferioară, automat dedusă pe baza principiului bipolarităţii, Gândirea Introvertită (IT), iar funcţiei auxiliare i se opune funcţia terţiară (a treia funcţie ca grad de actualizare în plan conştient), respectiv Intuiţiei i se opune Senzorialitatea, iar Introversiunii i se opune Extraversiunea, prin urmare funcţia terţiară este Senzorialitatea Extravertită (ES).

În exemplul nostru am arătat cum, în urma aplicării instrumentului MBTI, aflăm despre o persoană care are tipul psihologic MBTI, unul dintre cele şaisprezece posibil a fi generate, că are patru moduri cognitive subliniate ca făcând parte din structura personalităţii sale, respectiv EF (dominantă), IN (auxiliară), ES (terţiară) şi IT (inferioară).

Dacă privim aceeaşi persoană din perspectiva profilului SL-TDI, structura personalităţii sale este explicată mult mai nuanţat, atribuind fiecăruia dintre cele opt moduri cognitive un procent în care acesta este prezent în preferinţele sale de acţiune. În tabelul 11.11 realizăm o comparaţie între structura de personalitate explicată prin intermediul SL-TDI şi cea explicată prin intermediul MBTI.

Tabelul 11.11. *Comparaţie între rezultatele generate de SL-TDI şi MBTI pentru o persoană cu tipul psihologic ENFJ*

	Mod tipologic	**Scor (%)**	**Influenţa globală**		**Mod tipologic**	**Influenţa globală**
	EF	14,4	Mod dominant		EF	Mod dominant
	IN	13,0	Mod auxiliar		IN	Mod auxiliar
	IF	12,7	Mod mediu		ES	Mod terţiar
SL-TDI	ET	12,7	Mod mediu	**MBTI**	IT	Mod inferior
	IT	12,2	Mod mediu			
	IS	11,8	Mod mediu			
	ES	11,6	Mod inferior			
	EN	11,6	Mod inferior			

Din analiza rezultatelor înscrise în Tabelul 11.11 identificăm faptul că primele două moduri

tipologice se păstrează şi în raportarea SL-TDI şi în cea a MBTI. Diferenţa apare în cazul modului inferior şi al modului mediu (terţiar, în formularea MBTI). Această discrepanţă, care schimbă radical concluziile legate de ariile de dezvoltare şi posibilă intervenţie, este datorată în primul rând faptului că MBTI se bazează pe ipoteza bipolarităţii, care opune automat unui mod tipologic un altul, iar în al doilea rând, mai important şi aproape niciodată neluat în seamă de specialiştii familiarizaţi cu MBTI, este datorată amplitudinii diferenţei nete dintre perechile de opuse: în cazul subiectului de mai sus, Extraversiunea este funcţie principală, cu toate că diferenţa netă între extraversiune şi introversiune este de doar patru puncte în favoarea Extraversiunii şi de şapte puncte în favoarea Intuiţiei, diferenţa netă între Intuiţie şi Senzorialitate (între 0 şi 10 puncte diferenţă netă, tendinţa este de slabă intensitate, indicând o posibilitate ridicată de alunecare înspre cealaltă funcţie, opusă celei ce a avut supremaţie). O diferenţă mai pronunţată se înregistrează, la această persoană, în diferenţa dintre Gândire şi Afectivitate, acolo unde Afectivitatea are un avans de 13 puncte, iar cea mai pronunţată şi clară diferenţă este între Judecată şi Percepţie, acolo unde Judecata înregistrează 22 de puncte diferenţă. Este de la sine înţeles că funcţiile perceptive, respectiv Senzorialitatea şi Intuiţia, se vor plasa mai jos în structura personalităţii decât funcţiile legate de Judecată (raţionale).

11.6. Aplicabilitatea probei SL-TDI

La ora actuală o paletă largă de instrumente este derivată din rădăcina teoriei lui Jung şi inspirată de MBTI disponibile pe piaţă pentru scopuri diverse. Cele mai multe sunt propuse şi promovate de CAPT (*Center for Applications of Psychological Types*). Selectăm câteva dintre aceste instrumente: MBTI I şi MBTI II – pentru descoperirea tipului psihologic –, MBTI III – pentru dezvoltarea tipului psihologic –, KGI (*Klein Group Instrument*, Klein, 2008) – pentru identificarea şi dezvoltarea liderilor şi echipelor lor de lucru –, PMAI (*Pearson-Marr Archetype Indicator*, Pearson şi Marr, 2002) – pentru identificarea arhetipurilor specifice fiecărei persoane şi înţelegerea scenariilor de viaţă –, MMTIC (*Murphy-Meisgeier Type Indicator for Children*) – pentru înţelegerea tipurilor psihologice specifice copiilor.

SL-TDI are avantajul că, prin modalitatea sa de construcţie şi interpretare a rezultatelor, generează o sumă impresionantă de posibile profiluri, care se adresează mult mai aplicat cazului personal, unui participant la testare decât profilul generat din cele 16 tipologii specifice setului de instrumente construite pe tiparul MBTI, inclusiv acesta din urmă.

Raportul prezintă în manieră vizuală gradul în care cele opt moduri tipologice sunt preferate de participant. Este astfel generat un grafic radial în care este prezentată alcătuirea personalităţii din toate cele opt „ingrediente” constituite de modurile tipologice. Tot în cadrul acestei secţiuni a raportului se precizează tipul de influenţă al unui anumit mod tipologic: dacă joacă un rol dominant

(fiind modul cel mai dezvoltat), dacă joacă un rol auxiliar, un rol mediu şi dacă este cel mai nedezvoltat mod. Atragem atenţia la acele structuri de personalitate care înregistrează un echilibru aproape perfect (figura 11.1) ori au moduri vizibil extreme (figura 11.2).

În aceste cazuri, este foarte important să se discute împreună cu psihologul certificat în utilizarea acestei probe, pe marginea secţiunilor raportului ce solicită exemple de situaţii anterioare ce au condus la evocarea anumitor comportamente. Este important, de asemenea, să se clarifice dacă sarcina completării testului a fost înţeleasă corect şi nu au fost oferite răspunsuri dezirabile social, întâmplătoare sau care să urmărească tendinţa centrală de răspuns.

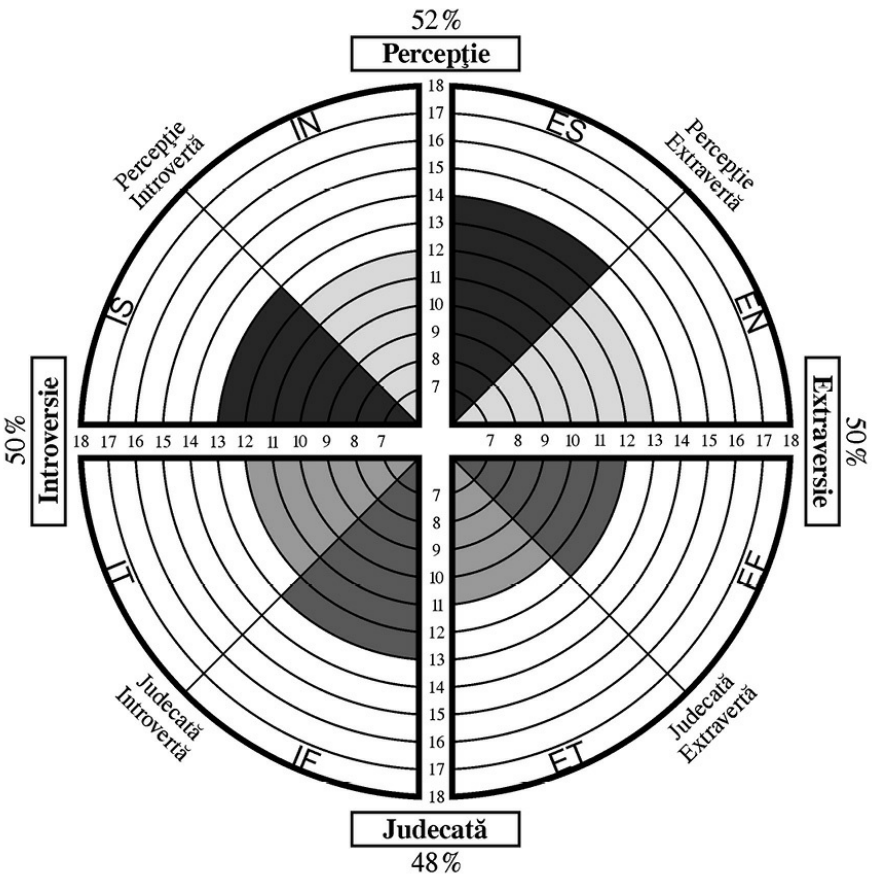


Figura 11.1. *Grafic radial cu moduri tipologice foarte echilibrate*

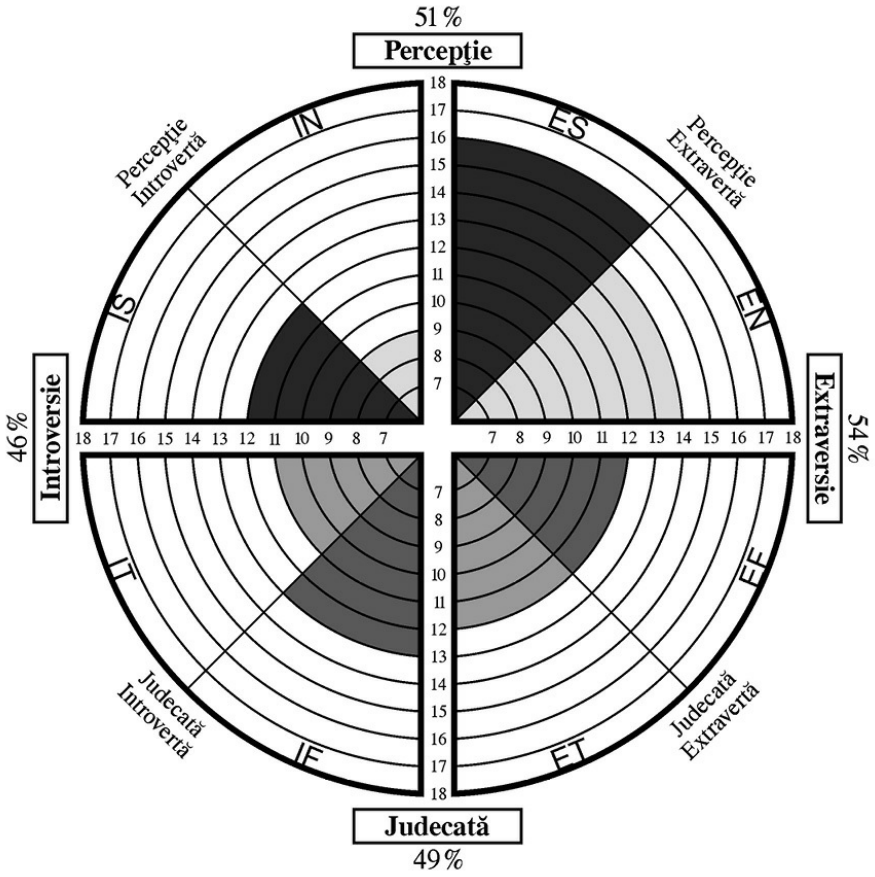


Figura 11.2. *Grafic radial cu moduri tipologice extreme (ES* vs *IN)*

Au fost menţionate o serie de cuvinte despre maniera în care este construit raportul generat în urma aplicării on-line a acestui instrument şi ce tipuri de informaţii conţine un astfel de raport din punctul de vedere al modurilor cognitive. De asemenea, sunt importante şi precizările legate de secţiunea intitulată „Profilul tipologic. Posibilităţi de dezvoltare". Este un capitol al raportului care vrea să transmită participantului la evaluare faptul că fiecare dintre aspectele legate de personalitate se pot modela şi integra. Este foarte adevărat că trăsăturile de personalitate au un grad ridicat de stabilitate (Conley, 1984) şi anduranţă (Caspi, Roberts şi Shiner, 2005), fiind documentate originile genetice ale acestora (Johnson, McGue şi Krueger, 2005) şi bazele neuropsihologice pe care acestea cresc (Pickering şi Gray, 1999). Însă există voci care susţin faptul că aspecte legate de personalitate pot fi modificate, respectiv dezvoltate.

SL-TDI este un instrument ce poate fi utilizat în identificarea acelor aspecte de personalitate ce se pot dezvolta pornind de la postulatul procesului de individuare, respectiv a acelui parcurs care presupune integrarea la nivel conştient a conţinuturilor şi funcţiilor mai puţin conştiente sau inconştiente. Se poate face apel în special la dezvoltarea, în vederea aducerii lor în plan conştient, a tuturor funcţiilor (în măsura în care persoana poate duce la capăt un astfel de demers), odată identificată structura de personalitate.

Acest demers are la bază înţelegerea în profunzime a definiţiilor şi implicaţiilor tuturor modurilor cognitive şi a impactului lor în viaţa fiecărei persoane. Autorii sugerează ca această

înţelegere a modurilor cognitive să se petreacă prin reflectarea asupra experienţei acumulate, respectiv prin reactualizarea situaţiilor recente (de preferinţă, din ultimul an) în care persoana a înregistrat succes (maniera în care a acţionat a fost una excepţional de bună şi rezultatele pe măsură) sau eşec (maniera în care a acţionat nu a fost deloc fericită şi rezultatele nu au fost bune, din cauza dificultăţilor întâlnite). Reflectarea asupra manierei în care modurile cognitive au fost implicate conduce la conştientizarea acelor aspecte ce pot fi îmbunătăţite şi a acelor aspecte ce pot fi dezvoltate încă mai mult. Autorii sugerează ca problema dezvoltării să se abordeze prin prisma a ceea ce există deja dezvoltat, respectând şi apreciind acele caracteristici ce constituie puncte forte în structura de personalitate a fiecărei persoane. De asemenea, se atrage atenţia că „procesul de dezvoltare trebuie lăsat să meargă acolo unde acesta doreşte să meargă" (Kirkhart şi Kirkhart, 1996a, p. 9), în înţelesul în care nu trebuie forţat, ci lăsat să evolueze în mod natural. Autorii propun modalităţi dialectice diferite în cazul modurilor plasate în structura de personalitate în poziţii diferite. Modul cognitiv dominant este cel mai dezvoltat mod, fiind spaţiul în care persoana trăieşte în cea mai mare parte a vieţii sale şi pe care îşi bazează majoritatea acţiunilor. Este cel mai „adaptativ, flexibil şi sofisticat dintre modurile tipologice" (Kirkhart şi Kirkhart, 1996a, p. 8), fapt care poate conduce la dificultatea de a-l considera atât de natural, încât să nu-i mai recunoşti prezenţa atunci când este implicat într-o activitate. În vederea dezvoltării, autorii sugerează o reflecţie asupra întrebărilor: „Ce ar constitui (pentru persoană) dezvoltarea acestui mod cognitiv dominant?" şi „Ce modalitate evidentă şi fezabilă identifici pentru a dezvolta această capitate încă şi mai mult?". În cazul modului cognitiv auxiliar – al doilea cel mai dezvoltat mod în structura de personalitate, folosit atunci când, din diverse motive, modul dominant nu poate fi utilizat –, mult mai maleabil şi dezvoltat comparativ cu modurile cognitive medii sau cu cel(e) inferior (inferioare), autorii sugerează, în vederea identificării ariilor de dezvoltare, întrebări precum: „Ce ai putea, în mod conştient, să faci pentru a-ţi îmbunătăţi modul cognitiv auxiliar? Există vreun capitol în viaţa ta în care a utiliza mai mult modul tău cognitiv auxiliar ar fi posibil şi ar returna rezultate pozitive pentru tine?". Întrebarea sugerată de autori pentru cazul modurilor medii este: „Există lucruri concrete pe care doreşti să le faci pentru a îmbunătăţi *unul* dintre modurile cognitive medii?". Ea subliniază importanţa creşterii acestei zone mediu preferate, dar, în acelaşi timp, şi faptul că doar unul dintre moduri este suficient pentru ca persoana să înregistreze un progres. Acest lucru se justifică şi prin aceea că, pentru realizarea prezenţei şi impactului acestor moduri cognitive medii în viaţa fiecăruia, o persoană trebuie să facă un efort mult mai mare de înţelegere comparativ cu situaţia modurilor dominant şi auxiliar. De aceea, este lăudabilă încercarea de a dezvolta şi mai mult unul dintre aceste moduri cognitive, pentru că ele sunt relativ dificil de abordat.

Cel mai dificil însă de dezvoltat este modul cognitiv inferior, pentru că, de-a lungul vieţii, a fost cel mai puţin dezvoltat, el plasându-se de cele mai multe ori în afara zonei conştiente. Autorii descriu acest mod ca fiind

cel mai puţin flexibil, cel mai puţin adaptativ şi cel mai puţin adaptat dintre modurile cognitive. Nu rareori, acest mod joacă un rol hotărâtor în crearea şi menţinerea dificultăţilor interpersonale – în special când modul cognitiv dominant al unei persoane este modul cognitiv cel mai puţin dominant al celeilalte persoane. Acest lucru poate fi periculos? Când cel mai puţin dezvoltat mod cognitiv este adus în acţiune, de cele mai multe ori apare manifestată o nuanţă de inflexibilitate şi compulsie. Acest lucru poate face, în mod neintenţionat, situaţia şi mai dificilă. Ceea ce este necesar, în mod normal, este mai multă flexibilitate şi fluiditate şi nu mai puţină" (Kirkhart şi Kirkhart, 1996a, p. 10).

Întrebarea centrală la care o persoană interesată de dezvoltarea acestei arii inferioare a personalităţii sale trebuie să reflecteze este următoarea: „Există vreo zonă în viaţa ta pe care ai putea, prin intermediul modului tău cognitiv cel mai puţin dezvoltat, să o experimentezi, o arie care nu ar necesita o îmbunătăţire urgentă şi în care ai dori să încerci o modalitate de abordare nouă?". Considerăm că autorii invită la reflecţie în această manieră pentru că modul cognitiv inferior sau cel mai puţin dezvoltat este aproape necunoscut persoanei, care nu este conştientă de impactul pe care acesta îl poate avea în viaţa sa, iar impunerea unei presiuni de tipul „trebuie să dezvolţi/integrezi urgent acest mod de raportare la realitate" ar împinge şi mai mult în zona inconştientă acest mod, în loc să încerce să fie dezvoltat indirect, fără presiuni, în vederea dizolvării rezistenţelor posibile.

De asemenea, în afara discuţiei cu privire la dezvoltarea modurilor cognitive, autorii aduc în atenţie şi aspectul legat de abuzul şi insuficienta utilizare a unui anumit mod cognitiv, invitând persoana să reflecteze asupra situaţiilor în care se abuzează de o anumită atitudine specifică, respectiv se evită în mod conştient o anumită atitudine, în vederea plasării într-o zonă continuă de confort. Cu toate acestea, cititorul trebuie avertizat că astfel de atitudini extreme pot conduce la sărăcirea câmpului conştiinţei şi rigidizarea personalităţii, generând vederi înguste şi abordări unilaterale ale vieţii.

Un alt domeniu în care SL-TDI ar putea fi utilizat este acela al dinamicii de echipă şi, în mod special, al construcţiei şi consolidării echipelor de lucru. Principalele obiective pe care autorii le propun pentru acest scop sunt centrate în special în jurul dezideratului de „a identifica o varietate de căi prin care performanţa generală a echipei să fie îmbunătăţită şi să se obţină un anumit grad de consens cu privire la cele mai atractive modalităţi (pentru membrii echipei) prin care această performanţă ar putea fi crescută" (Kirkhart şi Kirkhart, 2007, p. 2).

Autorii propun modalităţi concrete de aranjare în format vizual a structurilor de personalitate generate de SL-TDI pentru toţi membrii echipei şi identificarea acelor arii în care lipseşte expertiza oferită de un anumit mod cognitiv sau zone în care un anumit mod cognitiv este folosit în exces. Pe baza acestor hărţi de echipă pot fi identificate potenţialele zone de expertiză, precum şi

zone de conflict pe care echipa, prin intermediul membrilor ei, le presupune, astfel încât să existe o conştientizare a „zonelor fierbinţi" cu care managerul acestei echipe sau chiar fiecare membru al acesteia, în parte, s-ar putea confrunta.

În relaţie cu investigarea şi încercarea de îmbunătăţire a dinamicii de grup, poate fi analizată şi înţelegerea cu privire la maniera în care sunt abordate sarcinile de muncă de către fiecare persoană în funcţie de modurile cognitive cel mai des utilizate. Legătura dintre cele două arii de acţiune se bazează pe faptul că „fiecare cultură de echipă emerge din interacţiunea persoanelor ce formează echipa şi (atât timp cât nu există structuri de personalitate bune sau rele) nu există, prin urmare nici cultură de echipă bună sau rea. Fiecare cultură de echipă se va potrivi mai bine pentru anumite sarcini şi va constitui baza unor aspecte problematice în alte tipuri de sarcini" (Kirkhart şi Kirkhart, 2007, p. 3).

Pentru analiza impactului modurilor cognitive în tipuri de sarcini diferite, autorii propun două tipuri de abordări, în funcţie de complexitatea sarcinii la care se face apel, respectiv o abordare de evaluare unitară şi o abordare de evaluare în mai mulţi paşi. Pentru ambele abordări, este necesar ca sarcinile de lucru să fie definite în detaliu şi să se stabilească în ce măsură fiecare dintre sarcinile sau subsarcinile componente ale unui anumit rol/post impun folosirea unui anumit mod cognitiv. Modurile cognitive sunt clasificate ca fiind „a) cu rol *primar*, când sunt necesare în manieră mai mult sau mai puţin semnificativă şi substanţială; b) cu rol *secundar*, dacă modul cognitiv este necesar să fie utilizat destul de frecvent, dar nu aproape întotdeauna; c) cu rol *ocazional*, dacă este utilizat aşa cum este denumit, din când în când, ocazional; şi d) *cel mai puţin*, dacă este utilizat rar" (Kirkhart şi Kirkhart, 2007, p. 5)

Pe o structură radială în care în mijloc sunt dispuse modurile cognitive cel mai puţin utilizate, iar gradual, până la exteriorul cercului, este dispusă importanţa fiecărei sarcini şi a rolului jucat de modurile cognitive până la cele cu rol primar, se suprapun structura de personalitate, respectiv modurile cognitive dominante, auxiliare, medii şi inferioare. Facilitatorul sesiunii în care se poate discuta evaluarea compatibilităţii dintre sarcină şi tipul psihologic adresează întrebări din zona identificării implicaţiilor similarităţilor şi lipsei de similaritate dintre cerinţele sarcinii şi modul cum funcţionează, de obicei, o persoană. Prin urmare, evaluarea acestor arii de compatibilitate ajută persoana să identifice acele arii în care îi este necesară exercitarea anumitor aspecte legate de unele moduri cognitive pentru realizarea cu succes a unei sarcini.

O zonă puţin investigată, dar care poate returna, prin analiza în oglindă a profilurilor SL-TDI, rezultate importante în conştientizarea unor posibile zone de conflict sau de asistenţă/însoţire, este cea a relaţiilor de cuplu. Într-o manieră similară cu aranjarea într-o hartă a profilurilor membrilor echipelor de lucru, se pot genera şi hărţi de cuplu în care se poate identifica ce tip de mod cognitiv este dominant, respectiv inferior, în cazul unui partener comparativ cu celălalt, pentru a ajuta partenerii cuplului să conştientizeze zonele de incapacitate ale fiecăruia în a oferi răspuns, suport şi zonele în care pot excela. În acest fel, multe dintre nelămuririle şi frustrările unui cuplu legate de

ceea ce nu se petrece în cuplu pot fi cel puţin aplanate, odată explicate, şi ulterior acceptate ca un dat concret şi nu ca rezultat al lipsei de dorinţă sau voinţă a celuilalt partener. Ca exemplu, lipsa de răspuns la nevoia de atenţie a unei persoane din cuplu poate fi datorată unui mod cognitiv de tip Gândire Introvertită, care, aşa cum arătam mai sus, poate fi perceput ca fiind arogant, datorită faptului că atribuie o valoare inferioară obiectului exterior (fie el şi cealaltă persoană din cuplu), comparativ cu propria sa subiectivitate.

Maniera în care autorii invită la explorarea diferenţelor şi similarităţilor dintr-un cuplu sunt prezentate în mai multe etape. O primă etapă constă în conştientizarea înţelesului fiecăruia dintre profilurile de personalitate ale partenerilor de cuplu şi a caracterului de unicitate a fiecărui profil. În etapa a doua, autorii invită partenerii să răspundă la întrebări legate de situaţiile în care partenerii îşi folosesc funcţiile dominante şi sunt invitaţi să le descrie. La fel şi cu funcţiile auxiliare, partenerii sunt invitaţi să reflecteze asupra aspectelor ce pot fi adăugate la lucrurile pe care, prin intermediul modurilor cognitive dominante, partenerii le reuşesc. Acelaşi exerciţiu de reflecţie este indicat să se realizeze şi în cazul modurilor cognitive inferioare, partenerii fiind invitaţi să evoce situaţii în care celălalt a întâmpinat dificultăţi în exercitarea unui anumit mod cognitiv.

Planificarea acţiunilor viitoare în cuplu, odată înţelese diferenţele şi asemănarea dintre persoana în cauză şi partenera sa/partenerul său, includ sugestii punctuale de arii de reflecţie precum: „a) Mi-ar fi de folos dacă partenerul meu ar face sau ar zice următoarele lucruri; b) Ceea ce aş putea oferi partenerului meu ca acesta să perceapă o diferenţă pozitivă pentru el/ea; c) Ceea ce pot învăţa de la partenerul meu, ştiindu-i profilul ar fi să…; d) După discutarea profilurilor noastre individuale, ceea ce sper este ca partenerul meu să…; e) Fiind atât realist, cât şi darnic cu privire la mine însămi/însumi, ceea ce aş dori să fac pentru a mă dezvolta în continuare, să comunic într-o manieră mai bună şi să contribui la acest cuplu ar fi să…” (Kirkhart şi Kirkhart, 1996b, p. 7).

Dincolo de valoarea acestui exerciţiu pentru viaţa unui cuplu, unul dintre cele mai importante aspecte este faptul că participanţii sunt invitaţi să aibă o conversaţie deschisă şi cât mai obiectivă posibil cu partenerul său de cuplu.

Un capitol interesant la care SL-TDI ar putea să contribuie să-l dezvolte prin intermediul rezultatelor returnate ar fi zona consilierii vocaţionale şi dezvoltării adolescenţilor în cadrul psihologiei aplicate în şcoli de nivel superior (începând cu liceul). Există însă o regulă (6.12) menţionată în cadrul manualului tehnic care arată că: „În cazul administrării în şcoli, clinici şi în cadrul proceselor de consiliere, instrumentele dezvoltate în scop de evaluare primară (*screening*) trebuie utilizate doar pentru identificarea subiecţilor care vor fi incluşi într-un proces de evaluare viitor” (Singer *et al*., 2010). SL-TDI este un instrument care prezintă structura de personalitate a unei persoane, dar nu unul pe baza căruia să se decidă dacă o persoană este mai performantă sau nu decât alta într-un tip de sarcină, respectiv nu este un instrument de evaluare a abilităţilor.

11.7. Concluzii

În prezent, SL-TDI este unul dintre cele mai complexe instrumente bazate pe teoria lui C.G. Jung. Marele beneficiu al acestei probe este că generează profiluri de personalitate ce includ toate cele opt moduri cognitive, precum şi măsura în care sunt utilizate de individ. Prin urmare, prin intermediul SL-TDI, persoana nu este încadrată într-un tip psihologic şi/sau nu i se atribuie caracteristica de a aparţine cu precădere doar unui tip temperamental. Este unul dintre cele mai versatile instrumente atât din perspectiva construcţiei, cât şi din cea a rezultatelor oferite. Odată înţelese concluziile în urma aplicării acestui instrument, persoana poate începe, într-o manieră conştientă, dezvoltarea personală care, în plan personal, de relaţie sau în plan colectiv, nu va întârzia să aducă avantaje.

> SL-TDI propune un nou standard în măsurarea tipologiilor jungiene, produce un profil de personalitate unic pentru fiecare persoană, depăşeşte constrângerea legată de alegerea forţată impusă de ipoteza bipolarităţii şi măsoară capacitatea de expresie a fiecărui tip, în mod independent, tratează personalitatea ca produsul dintre trăsăturile înnăscute şi experienţa de viaţă a persoanei, promovează înţelegerea modului în care cele opt moduri cognitive influenţează viaţa de zi cu zi a fiecăruia dintre noi şi, nu în ultimul rând, este potrivit pentru demersuri de învăţare şi schimbare (Singer *et al*., 2008, p. 46).

Pe parcursul întregului capitol a fost explicată maniera în care structura de personalitate, explicată prin intermediul SL-TDI, poate fi transformată dinamic, în funcţie de interlocutor, sarcină de lucru, aspect problematic întâlnit, astfel încât aceasta să servească persoanei în scop adaptativ, omul purtând în sine, teoretic, toate potenţialităţile oferite de cele opt moduri cognitive. Important este însă să devină conştient de acestea prin fiecare lucru, eveniment sau persoană întâlnită şi să le dezvolte sau să le diminueze pentru a păstra un echilibru între utilizarea în exces a unei funcţii şi subutilizarea acesteia.

Bibliografie

Arnau, R., Rosen, D., & Thompson, B. (2000). Reliability and validity of scores from the Singer-Loomis Type Deployment Inventory, *Journal of Analytical Psychology*, *45*, 409-426.

Bar-On, R. (2004). *BarOn Emotional Quotient Inventory*. Toronto, ON: MHS.

Caprara, G.V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (2005). *Big Five Questionnaire.* Firenze: OS Organizzazioni Speciali.

Caprara, G.V., Barbaranelli, C., & Steca, P. (2002). Big Five Adjectives. Firenze: OS

Organizzazioni Speciali.

Caspi, A., Roberts, B.W., & Shiner, R.L. (2005). Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology*, *56*, 453-484.

Conley, J.J. (1984). Longitudinal consistency of adult personality: Self reported psychological characteristics across 45 years. *Journal of Personality and Social Psychology*, *47*, 1325-1333.

Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). *Professional Manual of the Revised NEO Personality Inventory*. Lutz, FL: PAR.

Cristea, D. (2009). *Un studiu privind relaţia dintre tipuri de personalitate, stiluri de gândire şi stiluri de învăţare în perioada adolescenţei*. Lucrare de licenţă nepublicată. Universitatea de Vest din Timişoara.

Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1991). *Manual of the Eysenck Adult Personality Scales*. Londra: Hodder & Stoughton.

Fluture, O. (2009). *Relaţia dintre stilul de gândire, stilul de învăţare şi tipurile de personalitate*. Lucrare de licenţă nepublicată. Universitatea de Vest din Timişoara.

Fordham, M. (2001). *Innovations in analytical psychology (Makers of modern psychotherapy)*. New York. NY: Taylor & Francis e-Library.

Hunt, J.McV. (1965). Traditional personality theory in the light of recent evidence. *American Scientist*, *S3*, 80-96.

Jackson, S.L., Parker, C.P., & Dipboye, R.L. (1996). A comparison of competing models underlying responses to the Myers-Briggs Type Indicator. *Journal of Career Assessment*, *4*, 99-115.

Johnson, W., McGue, M., & Krueger, R.F. (2005). Personality stability in late adulthood: A behavioral genetic analysis. *Journal of Personality*, *73*, 523-551.

Jung, C.G. (1921/1971). *Psychological types.* Princeton, NJ: Princeton University Press.

Jung, C.G. (2004). *Opere complete. Volumul 6 – Tipuri psihologice*. Trad: Viorica Nişcov. Bucureşti; Editura Trei.

Jung, C.G. (2007). *Opere complete. Vol. 7 – Două scrieri despre psihologia analitică.* Trad. Viorica Nişcov. Bucureşti. Editura Trei.

Jung, C.G. (2006). *Opere complete. Vol. 17 – Dezvoltarea personalităţii*. Trad. Viorica Nişcov. Bucureşti: Editura Trei.

Keirsey, D., & Bates, M. (1978). *Please understand me*. Del Mar, CA: Prometheus Nemesis Books.

Kirkhart, E., & Kirkhart, L. (1996a). *Individual type mode profiles. Workbook #1. An application of the Singer-Loomis Type Deployment Inventory.* Gresham, OR: Moving Boundaries, Inc.

Kirkhart, E., & Kirkhart, L. (1996b). *Type and relationship. exploring similarities, differences and developmental opportunities with a partner. An application of the Singer-Loomis Type Deployment Inventory*. Gresham, OR: Moving Boundaries, Inc.

Kirkhart, E., & Kirkhart, L. (2007). *Teamwork and typology: Part B. Assessing implications of*

individual and team patterns. Gresham, OR: Moving Boundaries, Inc.

Klein, R.R. (2008). *KGI manual: A guide for administering the Klein Group Instrument for effective leadership and participation in teams*. Gainesville, FL: Center for Applications of Psychological Type.

Loomis, M., & Singer, J. (1980). Testing the bipolar assumption in Jung's typology. *Journal of Analitical Psychology*, *25*, 351-356.

Macsinga, I., Paloş, R., & Maricuţoiu, L. (2002). Studiu intercultural asupra teoriei autoguvernării mentale. *Revista de Psihologie Aplicată*, *4*, 111-116.

Myers, I.B. (1975). *The Myers-Briggs Type Indicator* (Form G). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Pearson, C.S., & Marr, H.K. (2002). *Introduction to archetypes. The guide to interpreting results from the Pearson-Marr Archetype Indicator Instrument.* Florida: Center for Applications of Psychological Type.

Pickering, A.D., & Gray, J.A. (1999). The neuroscience of personality. În L.A. Pervin & O.P. John (eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (ed. a II-a, pp. 277-299). New York, NY: Guilford Press.

Sava, F.A. (coord.) (2008). *Inventarul de personalitate DECAS*. Timişoara: ArtPress.

Singer, J., & Loomis, M. (1984). *Manual: The Singer-Loomis Inventory of Personality – Experimental edition.* Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Singer, J., Loomis, M., Kirkhart, E., & Kirkhart, L. (2008). *SL-TDI Interpretative Guide. Version 2.0.* Gresham, OR: Moving Boundaries, Inc.

Singer, J., Loomis, M., Kirkhart, L., Kirkhart, E., Iliescu, D., Minulescu, M., Sava, F.A., Ţânculescu, L., & Ion, A. (2010). *SL-TDI: Indicatorul de manifestare tipologică Singer-Loomis: Manual tehnic*. Cluj Napoca: Sinapsis.

Wheelwright, J.B., Wheelwright, J.H., & Buehler, H.A. (1964) *Jungian Type Survey: The Gray Wheelwright Test* (ed. a 18-a revizuită). San Francisco: Society of Jungian Analysts of Northen California.

Capitolul 12

Chestionare autohtone de personalitate (ABCD-M, *Big Five Plus*, DECAS)

Andreea Butucescu

ABCD-M este singurul chestionar de personalitate realizat în România care respectă în mod sistematic abordarea psiholingvistică în măsurarea personalităţii. Eforturile de peste 15 ani de construire şi validare a instrumentului aparţin unei echipe de specialişti coordonate de Mihaela Minulescu.

Studiile psiholexicale şi cele centrate pe experimentarea chestionarului au condus la reţinerea a cinci factori (Extraversiune, Maturitate, Agreabilitate, Conştiinciozitate şi Autoactualizare), ca fiind semnificativi în conturarea domeniului personalităţii autohtone. Chestionarul permite ca, prin cele cinci scale destinate celor cinci mari domenii şi prin cele 25 de subscale conţinute, să se realizeze o evaluare exhaustivă a personalităţii normale.

ABCD-M cuprinde 150 de itemi scurţi, cu un limbaj accesibil unui vorbitor de limbă română cu nivel de şcolarizare elementar, timpul mediu de completare fiind de aproximativ 35 de minute. Consistenţa răspunsurilor se poate verifica prin raportarea la un indice de frecvenţă a răspunsurilor. Este constituit ca un instrument solid ce permite evaluări în toate domeniile psihologiei aplicative.

Inventarul de personalitate *Big Five Plus* este unul dintre puţinele chestionare de personalitate realizate în România. Eforturile de construcţie şi optimizare aparţin unui colectiv condus de Ticu Constantin. Încă de la apariţie, chestionarul este într-un proces continuu de revizuire în scopul unei mai bune adecvări în raport cu exigenţele psihometrice, dar şi în scopul lărgiri ariei de aplicabilitate.

Aşa cum reiese şi din denumirea propusă de autori, chestionarul este fundamentat pe modelul internaţional *Big Five* (Goldberg, 1999), permiţând atât o evaluare globală a celor cinci factori, cât şi o evaluare exhaustivă prin raportarea la cele 30 de faţete subsumate factorilor principali.

În forma actuală, *Big Five Plus* conţine 240 de itemi formulaţi ca aserţiuni cu două variante de răspuns. Formatul dihotomic, de tip alegere forţată, cu ambele variante de răspuns egale ca dezirabilitate, susţine preîntâmpinarea managementului impresiei. Controlul distorsiunii rezultatelor este asigurat şi de cele cinci scale suplimentare: scala pentru răspunsurile la întâmplare, scala de deformare pozitivă conştientă, scala de deformare pozitivă inconştientă, scala de deformare negativă conştientă, scala de deformare negativă conştientă.

Big Five Plus îşi găseşte aplicabilitate în sfera psihologiei muncii şi organizaţională, în consiliere psihologică/psihoterapie sau educaţională. În plus faţă de descrierile scalelor, raportul de evaluare cuprinde şi o serie de sugestii de dezvoltare, utile psihologului practician.

Inventarul de personalitate DECAS (acronimul factorilor componenţi: Deschiderea, Extraversia, Conştiinciozitatea, Agreabilitatea şi Stabilitatea emoţională) a fost conceput în 2008 de Florin Alin Sava, fiind printre primele chestionare autohtone construite pe baza paradigmei celor cinci mari factori (*Big Five*). Este alcătuit din 18 itemi pentru fiecare dintre cele cinci domenii, la care se adaugă încă şapte itemi de rezervă. Respondentul trebuie să răspundă cu „Adevărat" sau „Fals", timpul de administrare fiind de aproximativ 10 minute.

Scorurile rezultate nu oferă informaţii despre faţetele specifice din cadrul fiecărui domeniu. Adiacent celor cinci scale principalele, DECAS include şi trei scale filtru de examinare a validităţii protocolului: scala de dezirabilitate socială, scala de identificare a răspunsurilor la întâmplare şi scala de aprobare.

DECAS este foarte util în scop de *screening*, psihodiagnostic şi monitorizare, adică mai ales în cazurile în care timpul aflat la dispoziţia practicianului pentru administrarea chestionarului este în mod necesar limitat, iar în scopul testării pentru obţinerea unor informaţii globale privind personalitatea persoanei evaluate este considerat drept suficient.

Aplicarea chestionarului este recomandată de către autor în toate ariile în care modelul *Big Five* şi-a demonstrat utilitatea.

12.1. Introducere

În cele ce urmează, vom discuta un număr de chestionare de personalitate produse în România de cercetători autohtoni. Unele dintre ele sunt create pe baza unor teorii universale, cum ar fi teoria *Big Five*, iar altele încearcă să surprindă un profil al personalităţii tipic româneşti. Istoricul unor asemenea preocupări este scurt şi foarte sărac în evenimente. O examinare riguroasă a literaturii şi a pieţei aferente testării psihologice a indicat existenţa a doar trei chestionare care, fiind într-o formă avansată sau finală, pot fi menţionate în cadrul unui tratat de psihodiagnostic. Criteriul de selecţie a unui chestionar, şi nu a altuia, a fost acela al fundamentării sale pe o teorie solidă şi pe explorări empirice cel puţin bazale, care să-i demonstreze viabilitatea diagnostică şi alinierea principială cu alte instrumente internaţionale prezentate în acest tratat.

În ordine alfabetică, cele trei chestionare ce vor fi prezentate sunt: ABCD-M, *Big Five Plus* şi DECAS. Toate cele trei operaţionalizează o structură a personalităţii pe baza unui model în cinci superfactori, ultimele două chestionare fiind tributare modelului *Big Five*.

Examinarea celor mai reprezentative chestionare de personalitate construite în România impune menţiuni în două direcţii critice, şi anume: a) caracterul autohton al chestionarelor şi b) dovezile ştiinţifice ale caracteristicilor psihometrice.

a) Caracterul autohton

Motivaţia unanimă a autorilor de a se angrena într-un demers laborios de construcţie a unui chestionar s-a bazat pe nevoia de a crea opţiuni valide în demersul psihodiagnostic. Inevitabil, aceste demersuri s-au confruntat cu tradiţionala dilemă: „Universalitate sau specificitate culturală în testarea psihologică?". Această dilemă implică o abordare transculturală şi aduce în discuţie relevanţa comparării trăsăturilor şi a structurii personalităţii în culturi diferite. Astfel, preocuparea declarată de a defini şi calibra personalitatea în acord cu modul de a gândi şi de a acţiona al

românilor, concretizată în crearea unor itemi, urmăreşte să ia în considerare şi structura unor modele internaţionale consacrate. Chestionarul de personalitate ABCD-M al autoarei Mihaela Minulescu rămâne aşadar singurul chestionar pentru care avem dovezi că evaluează structura specifică a personalităţii româneşti, fiind expresia unui efort de structurare autohton care a generat un model emic al personalităţii.

b) Dovezile ştiinţifice ale caracteristicilor psihometrice

Majoritatea informaţiilor privind caracteristicile psihometrice sunt preluate din manualele testelor puse la dispoziţie de autorii acestora. Informaţiile privind validitatea şi fidelitatea instrumentelor, deşi în majoritatea cazurilor sunt adecvate şi chiar se situează la un nivel foarte ridicat în raport cu exigenţele psihometrice, se probează în foarte puţine studii şi pe eşantioane restrânse sau nediversificate. De aceea, acest capitol evidenţiază necesitatea testării empirice a validităţii predictive în raport cu criterii specifice, având în vedere că fundamentarea testului pe o teorie consacrată, riguros demonstrată, asigură doar premise favorabile privind generalizarea predictabilităţii acesteia în test.

Prezentul capitol doreşte să ofere o imagine cât mai obiectivă a stadiului de dezvoltare a chestionarelor autohtone de personalitate. Dorim totuşi să atragem atenţia asupra faptului că sursele de informare au fost limitate la manualele chestionarelor şi la foarte alte puţine studii publicate de către autori. Suntem conştienţi că o analiză independentă presupune încorporarea unor dovezi echilibrate, provenind din surse multiple, care să confirme, respectiv infirme perspectivele singulare ale autorilor. Deşi acest deziderat nu a putut fi atins, am optat pentru analiza şi expunerea informaţiilor disponibile, în scopul promovării chestionarelor româneşti şi al stimulării demersurilor viitoare în această direcţie.

Filtrarea informaţiilor privind aplicabilitatea, limitele, dar şi valoarea interpretativă îi aparţin în totalitate autorului acestui capitol.

12.2. ABCD-M (autor: Mihaela Minulesu)

12.2.1. Prezentarea generală

Considerente istorice

Chestionarul de personalitate ABCD-M este primul instrument construit în România, fundamentat şi documentat extensiv pe abordarea psiholingvistică. Inventarul ABCD-M a fost proiectat şi experimentat de Mihaela Minulescu împreună cu o echipă de colaboratori, experţi în domeniu şi studenţi. De-a lungul a 15 ani, ABCD-M a fost rafinat de autor şi îmbunătăţit constant, demersul laborios fiind concretizat în forma finală a chestionarului care, alături de manual, este disponibil pe

piaţa din România din 2008.

Dezvoltarea ABCD-M se sprijină pe mai multe cercetări publicate în forma unor articole ştiinţifice şi capitole ale unor lucrări de specialitate (Minulescu, 1995; Minulescu, 1996; Minulescu, 1997; Minulescu, 2002 etc.). După 2008 însă, nu au mai fost identificate materiale ştiinţifice publicate care să susţină un demers robust de testare a personalităţii în cadrul teoretic-explicativ iniţiat de autoare.

Activitatea de cercetare care fundamentează ABCD-M a debutat în anul 1994 şi a avut două obiective majore: a) replicarea în limba română a cercetărilor psiholexicale ale celor cinci mari dimensiuni factoriale ale personalităţii; şi b) construirea şi experimentarea chestionarului autohton de personalitate pe taxonomia rezultată (Minulescu, 2008). Atingerea fiecărui obiectiv a presupus parcurgerea sistematizată a mai multor etape, prezentate mai jos.

a) *Replicarea în limba română a cercetărilor psiholexicale a celor cinci mari dimensiuni factoriale ale personalităţii.* Ideea fundamentală a paradigmei psiholingvistice constă în faptul că, în limbajul fiecărui popor, sunt stocate în mod spontan toate percepţiile, judecăţile şi caracteristicile umane, care au un anumit specific cultural şi prin care se poate explica natura umană (Saucier şi Goldberg, 1996). Autorii argumentează că cercetările psiholingvistice presupun aşadar studierea lexicului limbii respective şi filtrarea acelor termeni descriptivi ai psihismului individual.

Elaborarea taxonomiei descriptorilor de personalitate s-a realizat prin două metode. Prima a presupus identificarea tuturor adjectivelor şi substantivelor din *Dicţionarul explicativ al limbii române* (DEX) şi reducţia în două etape a termenilor care nu vizau potenţiali descriptori de personalitate. A rezultat astfel un total de 453 de termeni relevanţi pentru descrierea personalităţii. A doua metodă a presupus studierea limbajului folosit în situaţiile reale. Astfel, unui eşantion de 100 de studenţi i s-a solicitat să descrie prin intermediul adjectivelor sau substantivelor aspecte privind: imaginea de sine, imaginea de sine ideală, aspecte respinse ale imaginii de sine şi trăsături ale unei persoane semnificative. Adjectivele păstrate au fost calculate pe bază de frecvenţe. Cele două metode de elaborare a taxonomiei au fost folosite complementar, în sensul că s-au comparat şi eliminat termenii cu un grad mare de suprapunere. Forma finală a listei adjectivale a fost examinată de un grup de experţi, care a păstrat un total de 422 de descriptori.

b) *Construirea şi experimentarea chestionarului autohton de personalitate.* Construirea chestionarului-pilot a pornit de la construcţia itemilor în funcţie de lista finală a descriptorilor, împărţită în şapte categorii: descrieri de reacţii comportamentale, reacţiile celorlalţi la subiect, dorinţe şi interese, date biografice, opinii şi atitudini, atribute ale trăsăturii şi elemente de bizarerie comportamentală. Fiecare item a fost apoi evaluat şi reformulat/eliminat pe baza consensului unui grup de experţi.

Studiul iniţial de pilotare a chestionarului, realizat pe un eşantion de 200 de persoane, a condus la reţinerea a cinci factori (Extraversiune, Agresivitate, Agreabilitate, Conştiinciozitate şi Intelect)

semnificativi în conturarea domeniului personalităţii, aceştia explicând o mare parte din varianţa totală, respectiv 27,5%. Faţă de modelul original *Big Five* (Goldberg, 1992), se constată absenţa factorului Stabilitate emoţională, iar factorul Agreabilitate este împărţit în dimensiuni structurale: Dezagreabilitate-Ostilitate şi Agreabilitate-Sensibilitate. Rezultatele obţinute au condus spre o reanalizare mai profundă a conţinutului psihologic al factorilor obţinuţi, la compararea cu versiunile conturate în alte contexte lingvistice şi la redenumirea factorilor, aşa cum se va arăta ulterior în acest capitol (Extraversiune, Maturitate, Agreabilitate, Conştiinciozitate, Autoactualizare). S-a constatat, de asemenea, că cele două dimensiuni atipice fac referire, de fapt, la emoţionalitate, care exprimă două componente ale Nevrotismului (Minulescu, 2008).

Pilotarea formei iniţiale s-a realizat succesiv, pe mai multe loturi de persoane, urmărindu-se: stabilizarea numărului de itemi, egalizarea numărului de itemi pentru fiecare scală principală şi pentru fiecare subscală componentă, verificarea inteligibilităţii itemilor în cadrul populaţiei adulte cu un nivel de şcolarizare elementar, realizarea unui studiu de control al atitudinii respondentului, identificarea structurii ierarhice şi replicarea factorială, verificarea caracteristicilor psihometrice (Minulescu, 2008). Prin urmare, forma definitivă a chestionarului are un număr de 150 de itemi care acoperă în mod egal cele cinci scale majore corespondente celor cinci factori identificaţi. Fiecare scală cuprinde un număr de cinci subscale corespondente faţetelor. Redăm mai jos descrierile succinte ale factorilor şi faţetelor, aşa cum se regăsesc în forma finală a manualului ABCD-M.

12.2.2. Descrierea factorilor

a) *Factorul Extraversiune*

Factorul Extraversiune, asemănător celorlalte mari dimensiuni ale *Big Five*, este privit ca fiind bipolar, scorurile obţinute de individ situându-l fie mai degrabă spre polul Extraversiunii, fie spre polul Introversiunii. Este de reţinut faptul că situarea la un pol sau altul, spre deosebire de alte operaţionalizări ale modelului *Big Five* (de exemplu, DECAS, NEO PI-R), aduce cu sine o valoare de judecată *per se*. În operaţionalizările tradiţionale, Introversiunea nu este considerată polul negativ al Extraversiunii. În ABCD-M însă, persoanele extravertite sunt caracterizate de adjective pozitive: energice, vesele, dornice de socializare, participative, în timp ce persoanelor introvertite le sunt atribuite adjective precum: pasive, pesimiste, lipsite de umor etc. Factorul Extraversiune conţine cinci faţete, a căror semnificaţie, aşa cum se regăseşte în raportul interpretativ (Minulescu, 2008), o putem desprinde din descrierea succintă asociată scorurilor T scăzute (20-40), medii (40-60) sau înalte (60-80):

– *E 1. Activism* – scor scăzut (pasiv); scor mediu (energie şi iniţiativă moderate); scor înalt (activ);
– *E 2. Optimism* – scor scăzut (pesimist); scor mediu (optimism moderat); scor înalt (optimist, emoţii pozitive);

– *E 3. Umor* – scor scăzut (lipsa umorului); scor mediu (umor moderat); scor înalt (cu umor, flexibil);
– *E 4. Abilitate interpersonală* – scor scăzut (lipsit de ascendenţă); scor mediu (uneori participant şi abil); scor înalt (cu ascendenţă socială, dominant);
– *E 5. Afirmare personală* – scor scăzut (dezinteresat de afirmare, conservator); scor mediu (nevoie moderată de reuşită); scor înalt (caută succesul).

b) *Factorul Maturitate*

Factorul Maturitate aduce în prim-plan aspecte legate de gestionarea agresivităţii şi a emoţiilor negative, la polul pozitiv, şi de condiţia de imaturitate, la polul negativ. Scalele componente sunt redate mai jos:
– *M 1. Respect* – scor scăzut (manipulativ); scor mediu (comportament în general socializat); scor înalt (respect faţă de în ceilalţi);
– *M 2. Adaptare* – scor scăzut (rebel); scor mediu (uneori stresat şi tensionat în relaţiile cu ceilalţi); scor înalt (adaptativ);
– *M 3. Prietenie* – scor scăzut (despotic); scor mediu (centrare pe sine, acomodare moderată la ceilalţi); scor înalt (prietenos);
– *M 4. Forţa inhibiţiei* – scor scăzut (iritabil, excitabil); scor mediu (inhibare moderată a tendinţelor emoţionale); scor înalt (controlul excitabilităţii);
– *M 5. Forţa eului* – scor scăzut (demonstrativ, egocentric); scor mediu (încredere în sine relativă, pot apărea situaţii de nesiguranţă); scor înalt (încredere în sine matură).

c) *Factorul Agreabilitate*

Scorurile ridicate la factorul Agreabilitate descriu un comportament moral, altruist, orientat spre ajutorarea celor din jur. Scorurile scăzute descriu un comportament lipsit de empatie, antisocial, încăpăţânat şi egocentric. Faţetele componente:
– *A 1. Altruism* – scor scăzut (egoist); scor mediu (uneori e gata să sară în ajutor); scor înalt (altruist);
– *A 2. Romantism* – scor scăzut (insensibil); scor mediu (ceva mai visător şi sensibil la problemele altora); scor înalt (romantic, sentimental);
– *A 3. Căldură afectivă* – scor scăzut (rece, neafectiv); scor mediu (ocazional tandru, ocrotitor); scor înalt (tandru, cald);
– *A 4. Empatie* – scor scăzut (lipsit de empatie); scor mediu (capabil uneori să se pună în locul altora); scor înalt (empatic);
– *A 5. Onestitate* – scor scăzut (lipsit de onestitate); scor mediu (corectitudine moderată); scor înalt (onest, corect).

d) *Factorul Conştiinciozitate*

Scorurile mari prezintă persoane organizate, punctuale, persistente, care îşi urmăresc scopurile cu tenacitate, în timp ce scorurile scăzute prezintă persoane mai puţin riguroase, care cedează repede în faţa obstacolelor, dezinteresate de perfecţionare.

Scalele componente:

– *C 1. Voinţă, perseverenţă* – scor scăzut (lipsit de mobilizare); scor mediu (perseverare mediocră); scor înalt (cu voinţă, perseverenţă);
– *C 2. Spirit de perfecţiune* – scor scăzut (superficial); scor mediu (spirit de perfecţiune mediu); scor înalt (studios);
– *C 3. Raţionalitate* – scor scăzut (subiectiv, iraţional); scor mediu (în general preferă să înţeleagă, să conştientizeze); scor înalt (raţional, obiectiv);
– *C 4. Planificare* – scor scăzut (risipitor); scor mediu (îşi gestionează cu relativă exactitate condiţia materială); scor înalt (planificat);
– *C 5. Autodisciplină* – scor scăzut (fără autoconstrângeri); scor mediu (îşi gestionează normal reacţiile emoţionale); scor înalt (control emoţional, calm).

e) *Factorul Autoactualizare*

Scorurile mari identifică persoanele motivate de dezvoltarea personală, de ascensiune, transformare şi autodepăşire. Persoanele cu scoruri scăzute preferă mai degrabă să se raporteze la trebuinţele şi nevoile imediate, sunt autosuficiente, fără a fi preocupate de evoluţia personală.

Scalele componente :

– *AC 1. Aprofundare* – scor scăzut (platitudine intelectuală); scor mediu (curiozitate mediocră); scor înalt (spirit de aprofundare);
– *AC 2. Toleranţă* – scor scăzut (interpretativ); scor mediu (capacitate mai redusă de a aborda lucrurile realist); scor înalt (tolerant, deschis);
– *AC 3. Rafinare* – scor scăzut (rudimentar); scor mediu (preocupare mediocră de autooptimizare); scor înalt (spirit de rafinare personală);
– *AC 4. Independenţă* – scor scăzut (dependent); scor mediu (uneori capabil de asumarea răspunderii); scor înalt (independent şi responsabil);
– *AC 5. Creativitate* – scor scăzut (lipsa creativităţii); scor mediu (imaginaţie şi nevoie de schimbare mediocră); scor înalt (creativ).

În rândurile de mai sus, pentru o redare cât mai acurată, am utilizat în mare parte terminologia şi descrierile propuse de autoare. Vrem însă să atragem atenţia asupra unui fapt categoric: chestionarele de personalitate surprind *stiluri preferenţiale* autoraportate, nicidecum informaţii privind *abilităţile sau capabilităţile* persoanei respective.

12.2.3. Administrarea şi scorarea

ABCD-M este un instrument cu autoadministrare. Administrarea şi scorarea se pot realiza de persoane care nu au pregătire formală sau studii de specialitate, dar interpretarea rezultatelor este doar apanajul specialiştilor, conform codului deontologic al profesiei de psiholog.

Timpul mediu de completare a chestionarului este de aproximativ 35 de minute datorită formei facile a itemilor, nivelul de înţelegere fiind accesibil unei persoane cu studii medii. În situaţia în care avem persoane care nu sunt şcolarizate sau care prezintă particularităţi clinice, se ia în calcul parcurgerea itemilor prin citirea lor de către administrator. Un interval de completare care depăşeşte 45 de minute poate indica dificultăţi de înţelegere a instructajului, lentoare sau dorinţă deliberată de control al rezultatelor (Minulescu, 2008).

Instructajul este esenţial nu doar pentru bunul mers al testării, ci şi pentru a asigura premisele angajării unei conduite oneste din partea respondentului, neexistând o scală propriu-zisă, care să surprindă dezirabilitate socială.

În instructaj se accentuează importanţa raportării la comportamente şi preferinţe proprii într-o manieră realistă, dar şi faptul că nu există răspunsuri corecte sau greşite. Respondenţii sunt îndrumaţi să citească afirmaţiile şi să cântărească în ce măsură acestea le sunt caracteristice, bifând răspunsul pe o scală în cinci trepte, care variază de la total acord la total dezacord.

Partea de administrare reprezintă oportunitatea de culegere a primelor informaţii despre profilul candidatului, prin observarea directă a atitudinii manifeste, care poate denota nesiguranţă *vs* siguranţă de sine, tensiune *vs* relaxare etc. (Minulescu, 2008).

12.2.4. Scorarea răspunsurilor, trasarea profilului şi interpretarea

Scorarea răspunsurilor şi elaborarea profilului grafic se pot realiza atât automat, prin aplicaţia on-line pusă la dispoziţie pe site-ul furnizorului, cât şi manual, de către evaluator.

Scorarea manuală se realizează după un algoritm simplu, cu ajutorul unei fişe de scorare puse la dispoziţia evaluatorului, alături de trei fişe de profil (profilul eşantionului general, al eşantionului de gen feminin şi cel al eşantionului de gen masculin).

Fişa de scorare permite însumarea rapidă a scorurilor brute obţinute de respondent pentru fiecare scală şi subscală a chestionarului.

În funcţie de scopul evaluării, rezultatele sunt raportate la unul dintre cele trei profiluri. Profilurile sunt, practic, etaloanele chestionarului, exprimate în scoruri standardizate (T şi centile), care ţin cont de caracteristicile populaţiei.

Testul ABCD-M constă în manualul utilizatorului, chestionarul ABCD-M sub forma unei broşuri, o fişă de evaluare, una de scorare, trei fişe de profil (etalonul compozit, etalonul pe populaţia masculină şi feminină), precum şi o fişă de prezentare rezumativă a celor cinci mari

dimensiuni.

În varianta on-line, evaluatorul are acces la un raport interpretativ, care este structurat în două părţi: reprezentarea grafică şi numerică a profilului candidatului şi expunerea descriptivă a profilului.

Partea iniţială a raportului cuprinde un grafic liniar al scorurilor obţinute de respondent. Pentru fiecare scală şi subscală a chestionarului sunt raportate scorurile brute, centilele şi scorurile T. Următoarea reprezentare grafică permite o bună vizualizare a nivelului de situare a respondentului în raport cu etalonul specific. Expunerea descriptivă a profilului constă în rezumarea nivelurilor extreme şi a celui mediu pentru fiecare dintre cei cinci superfactori (scor înalt, scor mediu şi scor scăzut).

Înainte de interpretarea efectivă a rezultatelor, se sugerează ca în cazul oricărei testări să se verifice veridicitatea rezultatelor, zona vulnerabilă a chestionarelor de personalitate, mai ales a acelora construite pe baza teoriei clasice a răspunsului la itemi.

Autoarea ABCD-M a încercat să preîntâmpine tendinţa de faţadă încă din etapa de construcţie a itemilor, printr-o selecţie raţională a modului de combinare a acestora, astfel încât respondentului să-i fie greu să intuiască legătura dintre itemi şi trăsătura ţintită. Încercarea conştientă de a scora pozitiv la o anumită trăsătură, prin alegerea itemilor presupuşi a fi conformi, ar trebui să conducă la un profil incongruent (Minulescu, 2008). Transparenţa sau lipsa de transparenţă a procesului de mapare item-trăsătură nu este însă susţinută de studii ce pot fi consultate.

Consecvenţa răspunsurilor este verificată prin raportarea la un indice de frecvenţă a răspunsurilor pozitive (FrpA *vs* FrpB). FrpA reprezintă frecvenţa răspunsurilor pozitive din prima jumătate a chestionarului (A), iar FrpB – frecvenţa răspunsurilor pozitive din a doua jumătate a chestionarului (B). Abordarea complet diferită a celor două părţi necesită precauţie în interpretare şi, evident, o intervievare atentă a respondentului, în scopul identificării cauzei (Minulescu, 2008).

Pentru o interpretare exhaustivă, cunoaşterea aprofundată a modelului *Big Five*, a ipotezei psiholingvistice, a modului de concepere şi structurare a probei este o condiţie primară. Interpretarea propriu-zisă a profilului este nuanţată în primul rând de scopul evaluării. Spre exemplu, în situaţiile de selecţie profesională, obiectivul testării este acela al identificării compatibilităţii dintre cerinţele postului şi profilul candidatului, în psihodiagnoza cuplului obiectivul fiind identificarea similitudinii şi complementarităţii celor doi parteneri etc.

Aşa cum pertinent semnalează autoarea (2008), un psihodiagnostic precis este, în mare măsură, dependent de competenţa evaluatorului, de identificarea precisă a criteriilor şi de integrarea adecvată a informaţiilor din surse multiple.

12.2.5. Caracteristicile psihometrice

a) *Etalonarea*

Eşantionul normativ românesc ABCD-M are un volum total de N = 2.015 persoane, 903 bărbaţi (44,81%) şi 1.112 femei (55,19%). Cei mai mulţi respondenţi s-au încadrat în categoria de vârstă 18-25 ani (N = 958), iar cei mai puţini în categoria de vârstă peste 51 de ani (N = 56). 10,32% dintre chestionare au fost administrate în zone rurale, iar 89,68% în zone urbane. Din punctul de vedere al regiunii de proveniență a respondenţilor, cea mai bine reprezentată, cu un procent de 22,13%, a fost zona statistică 8 (Bucureşti), iar cea mai puţin reprezentată, zona 1 (Nord-Est), cu doar 4,67%.

b) *Diferenţele între subgrupurile eşantionului normativ românesc în funcţie de gen şi vârstă*

S-a efectuat o analiză pentru a se stabili dacă există diferenţe semnificative între scorurile medii obţinute pentru diverse subgrupuri, în funcţie de gen şi de categoria de vârstă, folosindu-se testul *t* pentru eşantioane independente (Minulescu, 2008).

Diferenţele de gen evidenţiază faptul că femeile obţin scoruri medii semnificativ mai înalte decât bărbaţii pe două scale: Autoactualizare (t = 4,01, p < 0,01) şi Agreabilitate (t = 13,03, p < 0,01). Bărbaţii obţin scoruri semnificativ mai mari decât femeile pe scala Maturitate (t = 3,52, p < 0,01). Pe scalele Extraversiune şi Conştiinciozitate, diferenţele nu sunt semnificative din punct de vedere statistic. Analiza mediilor la nivelul diverselor categorii de vârstă evidenţiază o interesantă evoluţie odată cu înaintarea în vârstă, în sensul obţinerii unor valori mai ridicate pe scalele: Conştiinciozitate, Agreabilitate, Maturitate şi Autoactualizare, respectiv valori mai scăzute pe scala Extraversiune.

c) *Fidelitatea*

Consistenţa internă şi fidelitatea test-retest sunt cele mai utilizate proceduri psihometrice pentru estimarea fidelităţii unui test psihologic (Cortina, 1993).

Consistenţa internă, exprimată prin coeficientul α, măsoară gradul în care itemii componenţi ţintesc acelaşi construct (Cortina, 1993). În manualul utilizatorului sunt redaţi coeficienţii de consistenţă internă atât ai scalelor, cât şi ai subscalelor, pentru eşantionul general, dar şi pentru subeşantioanele definite pe bază de gen. În cazul eşantionului total, coeficienţii variază de la 0,68 pentru subscala Autodisciplină la 0,76 pentru subscala Respect. Bărbaţii au obţinut indici de consistenţă internă între minim 0,62 pentru subscala Romantism şi maxim 0,84 pentru scala Raţionalitate. Femeile au avut indici de consistenţă internă situaţi între un minim de 0,68 pentru subscala Autodisciplină şi un maxim de 0,68 pentru subscala Respect. Valorile indicate, deşi scad uşor sub pragul teoretic acceptat de 0,70, sunt explicabile la nivelul subscalelor, datorită totalului scăzut de itemi componenţi, în număr de şase. Scalele factoriale cu câte 30 de itemi au coeficienţi mari, între 0,86 pentru scala Agreabilitate şi 0,91 pentru scala Maturitate (Minulescu, 2008).

d) *Stabilitatea test-retest*

Fidelitatea test-retest evaluează măsura în care aceiaşi respondenţi obţin rezultate similare în urma a două aplicări ale testului despărţite de un anumit interval de timp (Popa, 2011). O bună congruenţă a rezultatelor între cele două administrări oferă indicii de stabilitate a rezultatelor în timp.

Un studiu restrâns, efectuat pe 47 de participanţi, a evaluat fidelitatea test-retest a scalelor şi subscalelor ABCD-M. Fidelităţile faţetelor variază între 0,70 pentru subscala Voinţă şi 0,80 pentru subscala Respect. Fidelităţile scalelor Extraversiune, Maturitate, Agreabilitate, Conştiinciozitate, Autoactualizare au fost stabilite la 0,89, 0,92, 0,86, 0,87, respectiv 0,84.

e) *Validitatea de conţinut*

Acest tip de validitate se referă la reprezentativitatea eşantionului de itemi din care este alcătuit testul (Lawshe, 1975). Spre deosebire de majoritatea tipurilor de validitate, aceasta nu poate fi cuantificată printr-un indice, ci se stabileşte raţional, pe baza unei analize a plajei de comportamente specifice constructului măsurat, prin apel la judecata experţilor. În cazul ABCD-M, formularea itemilor s-a făcut ţinând cont de o teorie coerentă, consacrată, procesul de filtrare şi ajustare a itemilor fiind menţionat deja în secţiunea dedicată dezvoltării chestionarului.

f) *Validitatea de construct (sau conceptuală)*

Validitatea de construct răspunde în esenţă la întrebarea: „Acest grupaj de itemi măsoară în realitate constructul vizat?” (Aamodt, 2012). Informaţii despre validitatea de construct a unui test pilotat se obţin de obicei prin raportarea la un test consacrat, dezvoltat pe aceleaşi fundamente teoretice (validitatea concurentă) sau, prin contrast, prin raportarea la un test care evaluează un cu totul alt construct (validitate divergentă).

Chestionarul ABCD-M a fost aplicat într-o cercetare-panel foarte amplă, cu un număr relativ mare de alte teste. Studiul s-a bazat pe un total de aproximativ 2.200 de itemi aparţinând unor chestionare diverse, unui număr de 89 participanţi, de ambele sexe, cu vârste cuprinse între 14 şi 60 de ani.

g) *Corelaţiile cu indicatori europeni ai modelului* Big Five

BFQ (*Big Five Questionnaire*, Caprara, Barbaranelli şi Borgogni, 2005) indică o suprapunere puternică între anumite scale şi faţete ale ABCD-M şi scale corespondente din BFQ. Cele mai reprezentative relaţii de acest fel se remarcă la nivelul faţetelor Extraversiunii, dar şi al faţetelor din Agreabilitate sau Conştiinciozitate. Astfel, Activismul din ABCD-M se corelează cu Dinamismul din BFQ ($r = 0,40$; $p \leq 0,01$); Afirmarea personală din ABCD-M cu Afirmarea personală din BFQ ($r = 0,41$; $p \leq 0,01$). Faţeta Onestitate se corelează cu Cordialitate ($r = 0,34$; $p \leq 0,01$) şi Cooperare ($r = 0,27$; $p \leq 0,01$) din BFQ. Conştiinciozitatea, măsurată de BFQ, se corelează puternic pozitiv şi semnificativ cu scale ale ABCD-M precum Voinţă ($r = 0,46$; p ≤

0,01), Spirit de perfecţiune ($r = 0,29$; $p \leq 0,01$), Planificare ($r = 0,36$; $p \leq 0,01$) şi Autodisciplină ($r = 0,28$; $p \leq 0,01$). Aşa cum era de aşteptat, cele mai puţine corespondenţe regăsim pentru factorii Maturitate şi Autoactualizare din ABCD-M, cei doi factori identificaţi de autoare fiind mai degrabă tipici pentru cultura românească, neregăsindu-se ca atare în modelul canonic *Big Five*. Există, de asemenea, şi câteva abateri surprinzătoare de la modelul canonic. Spre exemplu, Optimismul, care este considerat de ABCD-M o faţetă a Extraversiunii, corelează puternic cu o faţetă a Agreabilităţii, Cordialitatea ($r = 0,47$; $p \leq 0,01$).

Corespondenţa conceptuală dintre modelul autohton cu cinci factori şi modelul tradiţional *Big Five* identificată de studiul corelaţional dintre ABCD-M şi BFQ este, de altfel, replicată şi de studiul corelaţional din ABCD-M şi BFA (*Big Five Adjectives*, Caprara, Barbaranelli şi Steca, 2002), varianta adjectivală a BFQ. În plus, corelaţiile între scalele ABCD-M şi NEO PI-R (*NEO Psychological Inventory – Revised*, Costa şi McCrae, 1992) evidenţiază o serie de corespondenţe conceptuale care permit interpretări variate. Pe lângă studiile de validitate conceptuală realizate cu cele trei chestionare menţionate anterior, fundamentate pe modelul *Big Five*, s-au făcut analize comparative şi cu alte modele factoriale ale personalităţii, pe care doar le amintim: Scalele Eysenck pentru Adulţi: EPQ-R şi IVE (Eysenck şi Eysenck, 1991), Chestionarul Psihologic California (*California Psychological Inventory*, Gough, 1982, 1996, 2005), NPQ (*Nonverbal Personality Questionnaire*, Paunonen, Jackson şi Ashton, 2004), FPI (*Freiburger Persönlichkeitsinventar*, Fahrenberg, Hampel şi Selg, 2001) etc. Aplicarea în paralel a ABCD-M şi a chestionarelor menţionate identifică o serie de corelaţii care susţin interpretarea dată de autoare.

12.2.6. Aplicabilitatea

Domeniile generale de aplicare, aşa cum sunt recomandate în manualul chestionarului (2008), în care ABCD-M îşi reflectă utilitatea, sunt psihologia organizaţională şi a resurselor umane, psihologia şi consilierea educaţională, psihologia clinică, psihoterapia.

Fiind un chestionar fundamentat pe modelul *Big Five*, pe baza vastelor studii privind personalitatea în context organizaţional, se pot face inferenţe privind puterea predictivă a ABCD-M în procesele de selecţie de personal, de identificarea a talentelor, în diagnoza echipelor etc.

În general, dintre cele cinci dimensiuni, Conştiinciozitatea este cel mai bun predictor al productivităţii la locul de muncă, indiferent de specificul activităţii sau de contextul organizaţional (Schmidt şi Hunter, 1998). Agreabilitatea este semnificativă şi se corelează pozitiv cu lucrul în echipă sau cu comportamentele subscrise comportamentelor civic-organizaţionale şi negativ cu comportamentele contraproductive (Barrick, Stewart, Neubert şi Mount, 1998; Berry, 2007; Salgado, 2002). Extraversiunea este asociată cu performanţa în posturi specifice care au o mare componentă de interacţiune, spre exemplu în vânzări (Barrick şi Mount, 1991; Hurtz şi Donovan,

2000). Stabilitatea emoţională se corelează semnificativ cu satisfacţia la locul de muncă (Judge, Heller şi Mount, 2002). Deschiderea către experienţă este cel mai puţin asociată cu criteriile de performanţă (Griffin şi Hesketh, 2004).

Cu toate acestea, ABCD-M nu a fost proiectat ca un instrument dedicat personalităţii manifeste în contextul muncii, existând o serie de itemi ce nu pot fi asociaţi vreunui criteriu de performanţă (spre exemplu: *Îmi place muzica şi pot spune că sunt un meloman*; *Sunt o fire romantică*) sau care, deşi îşi pot găsi utilitatea, nu prezintă validitate de faţadă (spre exemplu: *Mă port mereu ca un răsculat*; *Duioşia este felul meu de a mă exprima*). Lipsesc, de asemenea, studii locale de validare care să certifice ABCD-M ca instrument predictiv pentru criteriile specifice de performanţă în muncă.

ABCD-M nu a fost construit nici ca un chestionar dedicat psihopatologiei, chiar dacă modelul teoretic pe care se bazează permite ipoteze privind dispoziţii generale înrădăcinate diferenţiat în spectrul tulburărilor clinice sau subclinice (Minulescu, 2008). Deşi există forma unor studii de caz individuale care par să identifice comportamente subscrise ariei clinice, nu au fost efectuate studii de validare sistematice care să susţină capacitatea predictivă pentru psihopatologie.

În contextul consilierii educaţionale şi vocaţionale, chestionarul ABCD-M poate sprijini înţelegerea stilului motivaţional şi atitudinal al persoanei evaluate, fiind adecvat pentru adolescenţi sau pentru persoanele aflate în faza de explorare a schimbării profesiei (Minulescu, 2008).

În contextul consilierii psihologice, instrumentul poate sprijini clienţii în stabilizarea imaginii de sine şi, de ce nu, în evidenţierea posibilelor resurse personale sau mecanisme adaptative (Minulescu, 2008).

12.3. *Big Five Plus* (autor: Ticu Constantin)

12.3.1. Prezentarea generală

Big Five Plus este un chestionar autohton fundamentat pe modelul cel mai larg cunoscut şi utilizat în investigarea personalităţii, modelul *Big Five* (Goldberg, 1999). Eforturile de construire şi validare a instrumentului îi aparţin lui Ticu Constantin şi echipei sale de experţi practicieni şi studenţi ai Universităţii „Alexandru Ioan Cuza” din Iaşi. Obiectivul echipei de cercetare a fost proiectarea unui inventar complex de evaluare, care să surprindă specificul modului de a gândi şi acţiona al românilor şi care să reducă tendinţa de management al impresiei, problemă comună a chestionarelor de personalitate (Constantin, Macarie, Gheorghiu, Iliescu, Fodorea şi Căldare, 2008). Forma actuală este rezultatul muncii de peste nouă ani depusă de cercetători pentru definirea şi calibrarea chestionarului, asigurând bune premise pentru dezvoltarea unui instrument riguros şi util practicienilor, în acord cu exigenţele ştiinţifice. Chestionarul *Big Five Plus* a fost proiectat

pentru a fi aplicat în context organizaţional, Constantin (2013) recomandându-l şi în scop clinic sau educaţional.

Considerente istorice

Construirea *Big Five Plus* s-a realizat în România începând cu anul 2007, versiunea curentă fiind rezultatul reviziei realizate în anul 2008. Fundamentul operaţionalizării chestionarului îl reprezintă cei cinci factori (Extraversiune, Agreabilitate, Nevrotism, Conştiinciozitate şi Deschidere) şi cele 30 de faţete ale modelului IPIP-NEO (International Personality Item Pool Representation of the NEO PI-R), descrişi de Goldberg (1999).

În etapa de construcţie a chestionarului s-a pornit de la o abordare raţională şi secvenţială pentru identificarea situaţiilor şi comportamentelor condensate în itemii componenţi, ţinându-se cont atât de subfactorul analizat, cât şi de factorul principal. Pentru fiecare subfactor sau faţetă, fiecare membru al echipei de cercetare a propus câte 3-5 exemple de comportamente tipice plasate la ambele extreme. Analiza logică de conţinut a fost realizată apoi la întâlnirile periodice de lucru (Constantin *et al*., 2008).

Pentru a controla tendinţa de faţadă, autorii au formulat itemi cu două variante de răspuns, egale ca dezirabilitate sau conotaţie socială. Candidaţilor li se solicită să selecteze dintr-o pereche de afirmaţii pe aceea care li se potriveşte cel mai bine. Acest format, întâlnit în literatura de specialitate şi sub denumirea de ipsativ, implică „o alegere forţată" pe baza unei judecăţi comparative a minimum doi stimuli, spre deosebire de situaţiile în care respondentul trebuie să facă o judecată absolută pe o scală (de exemplu, Likert) asupra unui singur stimul (Brown şi Maydeu-Olivares, 2012). Deşi această prezentare este puţin agreată de candidatul care se simte astfel constrâns, ea este deosebit de utilă pentru situaţiile în care se iau decizii importante, cum ar fi selecţia de personal, pentru a contracara efectul dezirabilităţii (Christiansen, Burns şi Montgomery, 2005; Jackson, Wroblewski şi Ashton, 2000; Bartram, 2007) sau al tendinţei centrale (Cheung şi Chang, 2002).

Pentru fiecare factor au fost generaţi peste 200 de itemi, care au fost analizaţi şi, după caz, reformulaţi, completaţi sau eliminaţi.

Versiunea iniţială a chestionarului, supusă pretestării, a conţinut 306 itemi, cu câte 60 de itemi repartizaţi pe fiecare dintre cei cinci factori principali. În plus, autorii au propus un nou subfactor, Perfecţionismul, dimensiune corespondentă factorului Conştiinciozitate (Constantin *et al*., 2008), evaluat prin şase itemi, care ulterior însă a fost eliminat (Opariuc, 2013).

Dorind să păstreze principiul economicităţii, autorii şi-au propus înjumătăţirea numărului de itemi. Filtrarea lor a ţinut cont de capacitatea acestora de discriminare şi de diversitatea eşantioanelor de comportament surprinse în cadrul fiecărui subfactor (Macarie, Constantin, Orzan, Constantin şi Fodorea, 2008).

După o nouă analiză a consistenţei interne la nivel de factori şi subfactori şi a studiilor

factoriale, structura chestionarului a fost optimizată. Astfel, varianta finală *Big Five Plus* conţine în total 240 de itemi, câte opt pentru fiecare subfactor şi 48 pentru fiecare dintre cei cinci factori ai modelului (Constantin, 2015).

12.3.2. Caracteristicile psihometrice

a) *Fidelitatea*

Fidelitatea unui test este preocupată de precizia acestuia de măsurare. Fidelitatea este o caracteristică a fiecăreia dintre scalele sau subscalele conţinute de un test. Există trei moduri principale în care fidelitatea unui chestionar de personalitate poate fi estimată, şi anume: consistenţa internă, metoda test-retest şi metoda formelor paralele (Radu, 2003). Pentru *Big Five Plus* nu avem la dispoziţie date privind corelaţia formelor paralele, deoarece nu există forme paralele ale testului.

Redăm aşadar mai jos o sinteză a aspectelor principale care ţin de consistenţa internă şi de stabilitatea test-retest, aşa cum se regăsesc în documentaţia *Big Five Plus*.

Analiza consistenţei interne a instrumentului a fost realizată în trei etape, pe seturi de date independente (Constantin, 2015). Datele raportate obţinute în urma analizelor factorilor principali confirmă coeficienţi α foarte ridicaţi, peste 0,80 pentru toţi cei cinci factori. Calcularea coeficienţilor Kuder-Richardson indică de asemenea că nu există diferenţe majore între coeficienţii de consistenţă internă evaluaţi prin cele două metode (Constantin, 2015).

Există o serie de informaţii privind indicii de consistenţă internă pentru faţetele celor cinci factori, valorile raportate variind de la un studiu la altul. Regăsim în literatură (Constantin, Macarie, Gheorghiu, Potlog şi Iliescu, 2010) câteva referinţe în acest sens, raportate pentru faţetele a două scale, care aparţin însă unor variante intermediare ale chestionarului. Coeficienţii de consistenţă internă raportaţi pentru faţetele factorului Extraversiune variază de la un minim de 0,61 (pentru subscala Sociabilitate) din varianta restrânsă a chestionarului (cinci itemi pentru fiecare faţetă) la un maxim de 0,79 pentru aceeaşi subscală, însă pentru varianta iniţială a chestionarului (zece itemi pentru fiecare faţetă). În cazul factorului Deschidere, trei subfactori (Emoţionalitate, Intelect, Liberalism) nu ating pragul minim acceptat pentru ambele variante ale chestionarului. Conform autorilor (Constantin *et al*., 2008), rezultatele prezentate au condus la formularea unor strategii de lucru în scopul optimizării, ce urmează a fi implementate.

Într-o analiză recentă, nepublicată, realizată pe un lot de 4.647 de persoane, Opariuc (2013) analizează consistenţa scalară la nivelul celor 30 de subfactori, raportând valori de peste 0,70 pentru scalele Prudenţă, Vulnerabilitate, Furie, Veselie şi Sociabilitate, valori sub 0,50 pentru scalele Liberalism, Intelect şi Ambiţie, celelalte 22 de scale având indici α cuprinşi între 0,50 şi

0,70.

După analizele menţionate, conform autorului testului (2015), s-au construit itemi alternativi în scopul redefinirii chestionarului. Pe un lot de 1.500 persoane s-a aplicat o versiune cu 278 de itemi, dintre care 38 de itemi noi/alternativi, testaţi pentru a corecta aspecte legate de consistenţă.

Datele raportate în forma actuală a manualului (2015) confirmă respectarea condiţiei impuse în literatura de specialitate, cea a unui minim de 0,70 ale valorilor α pentru majoritatea faţetelor. Există încă şi faţete a căror valoare este mai scăzută, spre exemplu, Intelect (0,57), Emoţionalitate (0,47).

b) *Fidelitatea test-retest*

Stabilitatea scorurilor scalelor *Big Five Plus* a fost evaluată pe un eşantion de 302 participanţi (Constantin, 2013), dintre care 38,1% au fost de sex masculin, iar 55,6% de sex feminin. Din totalul participanţilor la studiu, 1,7% au studii gimnaziale, 54,6% liceale şi 39,7% universitare. Participanţii aveau vârste cuprinse între 15 şi 77 de ani (M = 34,98; SD = 11,55). Retestul a fost efectuat la o distanţă de şase luni de la prima testare.

Pentru principalii factori, indicii de stabilitate test-retest sunt cuprinşi între 0,67 (pentru Agreabilitate) şi 0,77 (pentru Nevrotism). Autorii testului explică valorile mai scăzute printr-o potenţială tendinţă de faţadă, specifică chestionarelor prin autoraportare, sau printr-un controlul scăzut al modalităţii de administrare, care s-a făcut de către studenţi. Considerăm totuşi că aceste aspecte ar fi fost surprinse prin scalele de validare conţinute. În plus, unul dintre principalele argumente aduse în favoarea alegerii formatului cu itemi dihotomici, egal dezirabili, a fost tocmai acela al avantajului unei rezistenţe mari la tendinţa de faţadă (Constantin *et al.,* 2008).

Este de menţionat faptul că instrumentul trece printr-un proces continuu de optimizare, stabilitatea test-retest urmând a fi reconfirmată în condiţii mai bine controlate şi pe un eşantion reprezentativ (Constantin, 2013).

În cazul măsurării fidelităţii prin metoda test-retest, nu au fost publicate informaţii privind indicele niciuneia dintre subscale.

c) *Validitatea de construct*

Validitatea de construct este măsura în care o scală evaluează un anumit construct ipotetic sau o trăsătură şi este de obicei demonstrată empiric prin furnizarea de dovezi convergente. Verificarea validităţii convergente s-a făcut printr-un studiu în care s-au comparat patru chestionare fundamentate pe acelaşi model teoretic (Constantin, 2015). Rezultatele studiului sunt prezentate de autor în sprijinul susţinerii validităţii concurente, însă datele nu au fost raportate la niciun criteriu, designul de cercetare fiind mai degrabă tipic analizelor comparative de construct.

Studiul derulat pe un eşantion de 293 de participanţi confirmă faptul că inventarul *Big Five Plus* evaluează cei cinci factori principali ai modelului *Big Five* cel puţin la fel de bine ca oricare

dintre cele trei probe consacrate folosite ca reper, şi anume: Chestionarul DECAS (Sava, 2008), Chestionarul *Big Five-IPIP* (Goldberg, 1999) şi Inventarul de Personalitate NEO PI-R (Costa şi McCrae, 1992). Corelaţiile între scorurile la factorii şi domeniile N, E, O, A şi C au fost de: 0,79, 0,86, 0,74, 0,80 şi 0,84.

d) *Validitatea de criteriu*

În contextul psihologiei ocupaţionale, validitatea de criteriu exprimă relaţia dintre rezultatele unui test şi o măsură a performanţei la locul de muncă. Din punct de vedere practic, validitatea legată de criterii este cea mai importantă formă de validitate pentru susţinerea utilităţii chestionarului şi pentru a arăta eficienţa acestuia în practica profesională. Conform lui Guion (1977), există două tipuri de validităţi de criteriu: validitatea predictivă şi validitatea concurentă.

În cazul validităţii predictive, testul administrat este corelat cu performanţele profesionale măsurate după o perioadă de timp; un coeficient de validitate semnificativ va fi astfel un indicator al capacităţii predictive a testului experimentat.

Până în acest moment, nu există studii publicate de validitate predictivă a chestionarului *Big Five Plus*.

Validitatea concurentă presupune ca în paralel cu testarea să se solicitare şi date legate de performanţa profesională a lotului investigat. Cele două seturi de date sunt supuse calculului de corelaţie pentru a vedea dacă între ele există sau nu o relaţie semnificativă sau prin apel la procedura statistică de regresie.

Validitatea concurentă a fost investigată într-un studiu realizat de Dimitriu şi Constantin (2010) pe 132 de angajaţi din cadrul unei firme de distribuţie a produselor farmaceutice (113 agenţi de vânzări şi 19 coordonatori sau directori de vânzări). Astfel, performanţa agenţilor se corelează cu Sociabilitatea ($r = 0,42$, $p < 0,01$), Nivelul de activism ($r = 0,44$, $p < 0,01$), Eficienţa personală ($r = 0,34$, $p < 0,01$), Ambiţia ($r = 0,35$, $p < 0,01$), Nevoia de realizare ($r = 0,38$, $p < 0,01$), Perseverenţa ($r = 0,27$, $p < 0,01$), Imaginaţia ($r = 0,21$, $p < 0,01$) şi Intelectul ($r = 0,25$, $p < 0,01$), în timp ce performanţa directorilor de vânzări se corelează cu Sociabilitatea ($r = 0,61$, $p < 0,01$) şi cu Nivelul de activism ($r = 0,47$, $p < 0,01$).

A fost definită şi o ecuaţie de regresie generală pe baza căreia se pot face predicţii ale nivelului de performanţă pentru ambele categorii de angajaţi, în funcţie de cei cinci factori ai modelului *Big Five*: Performanţă = 1,02 + (0,37) Conştiinciozitate + (0,20) Deschidere + (0,19) Extraversiune.

Conform autorului testului (2013), în ultimii ani au fost realizate şi alte studii similare care vin în susţinerea puterii predictive a chestionarului *Big Five Plus*, studii ce urmează a fi publicate.

e) *Normarea*

Inventarul a fost etalonat în baza unui studiu derulat pe un eşantion naţional de 1.340 de

persoane, alcătuit în mod proporţional cu frecvenţa din cadrul populaţiei României după criteriile gen, nivel de studii, vârstă, zonă statistică (Constantin, 2015). Datele au fost culese atât prin aplicarea metodei tip creion-hârtie (54,6%), cât şi on-line (45,4%).

Eşantionul normativ românesc este alcătuit din 49% bărbaţi şi 51% femei. Distribuţia eşantionului pe variabila nivel de studii este următoarea: 17,4% studii superioare, 41,1% studii medii şi 41,5% studii primare. Vârsta eşantionului este redată pe cinci categorii, fără raportarea mediilor şi a abaterilor standard: N (15-24 de ani) =13,9%, N (25-34 de ani) = 19,1%, N (35-44 de ani) = 19,3%, N (45-54 de ani) = 16,8%, N (55-64 de ani) = 15,4% şi N (peste 65 de ani) = 14,8%.

12.3.3. Administrarea şi scorarea

Chestionarul *Big Five Plus* este o probă psihologică şi, deşi nu se menţionează în mod explicit, accesul la el ar trebui limitat doar la utilizatorii care au o formare de specialitate, respectiv absolvenţi ai specializării psihologie.

Administrarea chestionarului se poate face atât în varianta tradiţională, de tip creion-hârtie, cât şi on-line, direct de pe platforma furnizorului. În afară de instrucţiunile generale specifice procesului de evaluare de personalitate, în ambele variante de testare persoanele evaluate sunt instruite să aleagă una dintre cele două variante de răspuns, pe aceea care îi caracterizează. Pentru a asigura înţelegerea şi familiarizarea cu maniera de lucru, în varianta on-line candidatul trebuie să parcurgă şi două întrebări de practică. Candidaţilor li se menţionează explicit că nu există răspunsuri bune sau rele, ci doar opinii diferite.

Big Five Plus poate fi administrat atât individual, cât şi în grup. Mediul testării ar trebui să fie lipsit de stimuli ce ar putea distrage atenţia respondentului şi, de asemenea, ar trebui să îndeplinească toate condiţiile ergonomice.

În varianta clasică, persoanei evaluate îi este pus la dispoziţie formularul de testare, precum şi foaia de răspuns pe care va nota răspunsurile. Scorarea variantei imprimate presupune accesul la un algoritm specific pus la dispoziţie de furnizor. În varianta on-line, scorarea se realizează automat de către sistemul informatic. Gruparea itemilor pe factori şi sistemul de scorare sunt informaţii confidenţiale/tehnice care nu pot fi detaliate în manual.

În urma procesului de scorare electronică, rezultă un raport de evaluare.

Raportul de evaluare cuprinde o scurtă descriere a inventarului, un sumar al caracteristicilor dominante, un profil grafic, analiza pe factori, indicatorii statistici (răspunsurile pe itemi) şi o secţiune liberă de concluzii finale în care practicianul trebuie să facă recomandări pe baza concluziilor parţiale oferite în raport.

Profilul sintetic este o reprezentare grafică pe o scală de la 1 la 10 a nivelului de situare a persoanei evaluate la toate scalele şi subscalele chestionarului, inclusiv la indicatorii de

distorsiune. Analiza pe factori cuprinde, în afara reprezentării grafice întâlnite în profilul sintetic, şi descrierile aferente scorurilor scăzute, respectiv ridicate.

În forma actuală a raportului interpretativ nu se menţionează grupul de referinţă la care sunt raportate rezultatele respondentului.

12.3.4. Interpretarea

Primul pas în interpretarea rezultatelor chestionarului *Big Five Plus* constă în validarea protocolului. În acest sens, inventarul de personalitate *Big Five Plus* are încorporat şi un set de scale de distorsiune sau de control, a căror semnificaţie o prezentăm succint în cele ce urmează:

- *Scala preferinţei de răspuns*: a fost construită în scopul identificării tendinţei de a alege predominant fie prima, fie a doua variantă de răspuns. Scala ia în calcul răspunsurile de la toate întrebările date de o persoană şi, după inversarea valorilor la itemii cotaţi invers, calculează un indice al probabilităţii preferinţei de răspuns.
- *Scala de distorsiune pozitivă conştientă*: scorurile ridicate la această scală oferă indicii despre intenţia persoanei de a răspunde, aşa cum percepe, că este dezirabil sau de aşteptat, astfel încât să creeze o imagine favorabilă.
- *Scala de distorsiune pozitivă inconştientă*: scoruri ridicate la această scală obţin persoanele care nu încearcă deliberat să distorsioneze rezultatele, dar care nu au o cunoaştere suficientă a propriei persoane, tinzând să se supraevalueze.
- *Scala de distorsiune negativă conştientă*: scorurile mari la această scală indică intenţia persoanei de a se prezenta mai degrabă într-o lumină negativă.
- *Scala de distorsiune negativă inconştientă*: scoruri mari la această scală obţin persoanele care se autodepreciază, care sunt hipercritice cu propria persoană şi care, în general, se evaluează negativ.
- *Scala de identificare a răspunsurilor aleatoare* (*random*): identifică măsura în care răspunsurile persoanei au fost sau nu oferite la întâmplare, fără a ţine cont de conţinutul itemilor. Patternul răspunsurilor *random* poate fi evaluat la nivelul individual al factorilor sau la nivelul profilului în ansamblu.

Scorurile scăzute la toate cele cinci scale de control indică absenţa distorsiunii, respectiv existenţa unui profil valid. În activitatea practicianului ar fi util, de asemenea, să existe principii de interpretare conjugată a acestor scale, pentru a şti când putem considera un profil valid, invalid sau când se recomandă interpretarea cu precauţie.

Conform autorului testului (2013), itemii care compun scalele de deformare au fost selectaţi dintre itemii deja existenţi în chestionar, în urma analizelor corelaţionale cu scalele de dezirabilitate socială, de evaluare a tendinţelor accentuate ale stimei de sine şi de minciună.

Rezultatele tuturor scalelor conţinute sunt raportate în decile, iar în interpretare sunt semnificative doar scorurile extreme, inferioare pragului de 3, sau cele care depăşesc pragul de 7. Potrivit principiului extremităţii, propus de Paunonen şi Jackson (1985), cu cât o trăsătură se situează mai aproape de unul sau altul dintre cele două capete ale continuumului bipolar, cu atât trăsătura respectivă este mai predictivă. Valorile intermediare sunt corespondente „zonei gri" sau mediei, exprimând tendinţe slab conturate sau mai puţin definite.

Interpretarea factorilor şi a subfactorilor

Redăm în continuare, în linii mari, principalele semnificaţii psihologice ale factorilor şi subfactorilor, în funcţie de ambele extreme, evidenţiate prin scoruri scăzute sau ridicate.

a) Agreabilitatea

Persoanele care obţin scoruri ridicate la această scală sunt orientate spre a stabili relaţii bune cu cei din jur şi depun eforturi pentru a-i ajuta pe ceilalţi sau pentru a se face plăcuţi. Acestea valorizează relaţiile interpersonale şi au o viziune optimistă asupra naturii umane. Cei care obţin scoruri scăzute acordă o importanţă secundară emoţiilor sau bunăstării celor din jur. Pot fi mai degrabă suspicioşi în privinţa intenţiilor celorlalţi. Este foarte probabil să fie percepuţi drept necooperanţi sau mai puţin prietenoşi. Principalele faţete ale factorului Agreabilitate sunt: Altruism, Compasiune, Cooperare, Încredere, Modestie, Simţ moral.

- *Altruism*: persoanele care obţin scoruri ridicate la această faţetă sunt percepute ca fiind generoase, dispuse oricând să ofere ajutor sau sprijin celor din jur. Sunt motivate de acte de caritate şi obţin satisfacţii când sunt solicitate să contribuie la bunăstarea semenilor. Cei care obţin scoruri scăzute sunt mai puţin receptivi la nevoile celorlalţi şi, în general, mai puţin dispuşi să-şi ofere ajutorul.
- *Compasiune*: persoanele cu scoruri ridicate se raportează la ceilalţi într-o manieră empatică, se implică şi le resimt problemele. Sunt impresionabile şi adesea dispuse să-i ierte sau să-i disculpe pe cei care greşesc. Dacă au scoruri scăzute, preferă să rămână detaşate de problemele celor din jur, sunt greu emoţionabile şi nu exclud posibilitatea de a atribui celorlalţi vina, în cazul în care percep că aceştia au greşit.
- *Cooperare*: persoanele care obţin scoruri ridicate la această scală preferă să lucreze în echipă, deciziile lor fiind adesea bazate pe dorinţa de a evita situaţiile cu potenţial conflictual între membrii echipei, promovând armonia şi buna înţelegere. Cei care au scoruri scăzute sunt mai degrabă motivaţi de competiţie, în detrimentul lucrului în echipă. Tind să devină ofensivi şi pregătiţi să se confrunte direct cu alte persoane.
- *Încredere*: persoanele cu scoruri ridicate *in extremis* pot fi naive sau uşor de amăgit. Pornesc de la premisa că ceilalţi sunt bine intenţionaţi şi oneşti. Cele care au scoruri scăzute tind să fie suspicioase sau refractare în raport cu intenţiile altora.

• *Modestie*: persoanele care obţin scoruri ridicate la Modestie nu se simt confortabil să vorbească despre propriile realizări. Sunt mai degrabă discrete sau chiar neîncrezătoare în propriile forţe sau realizări. Cei care obţin scoruri scăzute la această scală discută deschis despre succesele proprii, având chiar tendinţa de a-şi exagera realizările sau contribuţia.
• *Simţ moral*: scorurile ridicate descriu persoane cu o conduită onestă, care apreciază adevărul. În general, spun direct ceea ce urmăresc şi oferă cu uşurinţă informaţii acurate, chiar dacă acest lucru le-ar aduce dezavantaje. Scorurile scăzute descriu persoane prudente atunci când oferă informaţii, dacă acestea ar putea să nu fie în beneficiul lor. Sunt de părere că este mai bine să le spui celorlalţi ce vor să audă, chiar dacă e în dezacord cu propriile păreri.

b) Conştiinciozitatea

Persoanele care obţin scoruri ridicate la factorul Conştiinciozitate preferă să-şi organizeze din timp activităţile, se concentrează asupra finalizării lucrurilor de care se apucă, persistă până duc până la final ceea ce şi-au propus. În extremă, pot deveni compulsive în propria muncă. Cei care obţin scoruri scăzute în mod obişnuit sunt pregătiţi să lase anumite lucruri nefinalizate. Este foarte probabil să-şi schimbe frecvent prioritățile sau să se lase distraşi de activităţi care le aduc satisfacţii imediate. Principalele faţetele ale factorului Conştiinciozitate sunt: Ambiţie/Nevoie de realizare, Eficienţă personală, Ordine/Planificare, Perseverenţă, Prudenţă, Rigiditate morală.
• *Ambiţie/Nevoie de realizare*: scorurile foarte ridicate descriu indivizi care au ca principală motivaţie reuşita profesională. Sunt foarte determinaţi, îşi fixează obiective ambiţioase, pe care le urmăresc cu tenacitate. Persoanele cu scoruri scăzute sunt percepute ca fiind mai degrabă comode, se mulţumesc cu un ritm de viaţă liniştit, fără a simţi o nevoie stringentă de a avea reuşite profesionale spectaculoase.
• *Eficienţă personală*: persoanele cu scoruri ridicate au un loc al controlului (*locus of control*) intern, simt şi ştiu că pot realiza tot ce îşi propun. Au încredere în forţele proprii şi se responsabilizează pentru a da randament. Persoanele cu scoruri scăzute consideră că nu au suficient control asupra propriei vieţi, atribuind cauzalitatea situaţiilor contextuale sau, în general, altor factori externi. Se simt eficiente în situaţii deja experimentate.
• *Ordine/Planificare*: persoanele cu scoruri ridicate au întotdeauna o perspectivă foarte clară a felului în care urmează să-şi petreacă timpul. Îşi planifică minuţios inclusiv activităţile extraprofesionale. Persoanele cu scoruri scăzute preferă să abordeze activităţile într-o manieră spontană, fără a avea o agendă prestabilită.
• *Perseverenţă:* scorurile ridicate descriu persoane care muncesc din greu şi nu renunţă până cînd nu-şi îndeplinesc obiectivele, indiferent de dificultatea acestora şi de multitudinea obstacolele întâmpinate. Scorurile scăzute descriu persoane care se lasă uşor descurajate dacă trebuie să depună eforturi suplimentare pentru atingerea obiectivelor. Nu sunt dispuse să investească energie în proiecte complexe sau în activităţi ce presupun eforturi susţinute pe termen lung.

• *Prudenţă*: persoanelor cu scoruri ridicate le place să-şi aloce timp pentru a cântări lucrurile încet şi cu grijă, alegând precauţia în locul vitezei. Preferă să aibă acces la o gamă extinsă de informaţii înainte de a lua o decizie. Cei care au scoruri mici tind să cântărească foarte repede situaţiile şi să ia decizii rapid, fără deliberare. Pot fi pregătiţi să-şi asume riscuri şi tind să nu piardă prea mult timp cântărind toate opţiunile posibile.
• *Rigiditate morală*: persoanele cu scoruri ridicate respectă regulile şi reglementările, preferă direcţiile clare, le este greu să încalce regulile. Au un simţ al datoriei şi al obligaţiilor morale foarte bine dezvoltat. În cazul unor scoruri scăzute, nu se simt îngrădite de proceduri, sunt dispuse să încalce regulile, sunt mai degrabă permisive când vine vorba de respectarea prescripţiilor comportamentale.

c) Deschiderea

Indivizii care obţin scoruri ridicate sunt receptivi la schimbare şi au o arie diversificată de interese. Sunt curioşi din punct de vedere intelectual şi le pot face plăcere provocările intelectuale, artistice sau, în general, preocupările cu un grad ridicat de abstractizare. Indivizii cu scoruri scăzute preferă abordările realiste, fără a fi impulsionaţi de dezbateri ipotetice, ambigue, pe care le percep a fi lipsite de utilitate. Sunt mai degrabă rezistenţi la schimbare. Sfera intereselor este îngustă sau comună. Principalele faţetele ale factorului Deschidere sunt: Emoţionalitate, Imaginaţie, Intelect, Interes artistic, Liberalism, Spirit aventurier.

• *Emoţionalitate*: persoanele care obţin scoruri ridicate la această scală ajung la o bună cunoaştere a propriului registru emoţional pe care, în general, îl valorizează. Pot să-şi definească foarte bine trăirile şi sunt în permanenţă în contact cu propriile sentimente. Acest fapt nu înseamnă că nu le pot ignora sau că nu se pot detaşa emoţional de ele. Persoanele care obţin scoruri scăzute sunt opace la propriile frământări emoţionale, adesea neştiind efectiv ce simt. Nu îşi analizează emoţiile, iar dacă le conştientizează au dificultăţi în a le exprima.
• *Imaginaţie*: persoanele care obţin scoruri ridicate aleg abordările originale, creative. Preferă să se refugieze în reverie şi să jongleze cu idei, să caute soluţii utopice, mai puţin realiste. Cei cu scoruri scăzute au o aplecare spre lucrurile concrete, îndreptate mai degrabă să construiască pe baza unor idei preexistente, decât să genereze soluţii creative.
• *Intelect*: această scală nu evaluează inteligenţa, ci preferinţa spre un anumit stil de gândire. Persoanele cu scoruri ridicate se simt confortabil să dezbată teorii, să mediteze la anumite aspecte şi să discute despre concepte abstracte. Dacă au scoruri scăzute, resping teoriile şi conceptele abstracte în favoarea abordărilor pragmatice, concrete.
• *Interes artistic*: persoanele cu scoruri ridicate la această scală se conectează uşor şi caută activ frumosul, simetria, rafinamentul şi bunul-gust. Fără a fi neapărat talentate, manifestă interes pentru activităţi sau evenimente artistice sau apreciază armonia naturii. Cei care au scoruri scăzute nu prezintă sensibilitate estetică, nu vibrează în faţa unui act creativ, fiind preocupaţi

mai degrabă de utilitatea sau valoarea practică a acestuia.

- *Liberalism*: persoanele care obţin scoruri ridicate sunt adepte ale adaptării şi modernizării şi tind să conteste convenţionalul sau valorile tradiţionale. Dacă se simt îngrădite, pot contesta autoritatea pentru obţinerea libertăţii individuale. În cazul unor scoruri scăzute, preferă mediile predictabile şi controlate de o autoritate care să le asigure securitate şi echitate. Consideră că rolul educaţiei este acela de a dezvolta respect faţă autoritate şi faţă de mijloacele sale de control.
- *Spirit aventurier*: persoanele care obţin scoruri ridicate la această scală consideră schimbarea ca fiind stimulatoare şi se pot plictisi uşor în condiţii de rutină. Sunt entuziasmate să viziteze locuri, să cunoască oameni noi, să experimenteze situaţii variate. Cei care au scoruri scăzute tolerează bine munca rutinieră şi resimt un confort considerabil în a opera cu algoritmi cunoscuţi. Au obiceiuri puternic înrădăcinate şi o flexibilitate scăzută.

d) Extraversiunea

Persoanele cu scoruri ridicate la Extraversiune caută compania celorlalţi, îşi manifestă trăirile emoţionale şi preferă să fie în centrul atenţiei. Dacă au scoruri scăzute, apreciază mai mult discreţia şi intimitatea. Principalele faţete ale Extraversiunii sunt Afectivitate, Sociabilitate, Asertivitate, Nivel de activism, Excitabilitate şi Veselie.

- *Afectivitate*: persoanele cu scoruri ridicate îşi exprimă emoţiile şi sentimentele, au o atitudine deschisă şi familială cu necunoscuţii. Dacă au scoruri scăzute, prezintă în general o atitudine rezervată faţă de cei din jur, preferă să respecte spaţiul intim al celorlalţi şi, desigur, au aceleaşi aşteptări.
- *Asertivitate*: conform autorilor, persoanele care obţin scoruri ridicate la această scală sunt cele care exprimă clar ceea ce gândesc, manifestându-şi fără echivoc dezacordul, provocând chiar discuţii, dacă li se impun anumite sarcini pe care nu le doresc. În cazul unor scoruri scăzute, îşi exprimă punctul de vedere doar atunci când consideră că este absolut necesar. Preferă să îi lase pe ceilalţi să preia iniţiativa. Execută sarcini fără a-şi exprima nemulţumirea, chiar dacă nu sunt de acord cu ele.
- *Excitabilitate*: persoanele cu scoruri ridicate caută senzaţii puternice, sunt animate de activităţi care implică un anumit grad de risc sau incertitudine. La scoruri scăzute găsesc satisfacţie în activităţile curente, lipsite de provocări şi de suspans.
- *Nivel de activism/Activitate*: persoanele care obţin scoruri ridicate la această scală sunt mereu ocupate, lucrează şi îşi trăiesc viaţa într-un ritm alert. Le place să aibă mereu un program încărcat, să muncească mai ales atunci când sunt foarte multe lucruri de făcut. Dacă au scoruri scăzute, le place să abordeze activitatea într-un ritm lent şi le displace să fie supraîncărcate cu sarcini în muncă. Se simt foarte inconfortabil în situaţiile în care au multe lucruri de făcut într-o perioadă scurtă de timp.

• *Sociabilitate*: persoanele cu scoruri ridicate sunt animate de mulţimi, preferă să fie mereu înconjurate de oameni. Construiesc rapid relaţii şi interacţionează eficient cu toate tipurile de personalitate. Dacă au scoruri scăzute, sunt mai degrabă rezervate social, preferă să-şi petreacă timpul singure sau în compania celor pe care le cunosc bine. Preferă să evite aglomeraţia şi mulţimile.
• *Veselie*: persoanele care obţin scoruri ridicate la această scală sunt, de cele mai multe ori, bine dispuse, interacţionează într-o manieră entuziastă cu ceilalţi, încearcă să detensioneze atmosfera prin remarci relaxante. Cele care obţin scoruri scăzute nu sunt neapărat triste sau supărate, ci doar rezervate sau „cu picioarele pe pământ", considerându-se mature şi serioase.

e) Nevrotism

Persoanele cu scoruri mari resimt amplificat emoţiile negative şi sunt afectate foarte uşor de evenimente care pentru alţii nu au o semnificaţie atât de mare. Dacă au scoruri scăzute, sunt de obicei calme şi stabile emoţional, cu o emoţionalitate pozitivă. Principalele faţete ale Nevrotismului sunt: Anxietate, Depresie, Exagerare, Furie, Timiditate şi Vulnerabilitate.

• *Anxietate*: persoanele care obţin scoruri ridicate la această scală sunt mereu temătoare şi îngrijorate. Neliniştea resimţită nu este mereu specifică, adică nu există în mod obligatoriu un obiect concret al îngrijorării. Sunt înclinate să supraestimeze gravitatea unor situaţii. Scorurile scăzute indică persoane relaxate, calme, care experimentează rar sentimentul de teamă şi care tind să subestimeze gravitatea pericolelor.
• *Depresie*: persoanele care obţin scoruri ridicate sunt lipsite de entuziasm, resimt profund sentimentul de tristeţe şi, în general, sunt demoralizate. La scoruri scăzute sunt în general mulţumite, pozitive şi greu de demoralizat.
• *Exagerare*: scorurile ridicate la scala Exagerare denotă dificultăţi în a se autocenzura sau controla. Asemenea persoane resimt nevoi şi dorinţe puternice, pe care trebuie să le satisfacă imediat. Cei care au scoruri scăzute nu sunt predispuşi la excese, rezistă în faţa propriilor dorinţe de moment în favoarea satisfacţiilor pe termen lung.
• *Furie*: persoanele care obţin scoruri ridicate se enervează uşor şi se manifestă deschis. Pot genera rapid situaţii conflictuale, devenind agresive. În cazul unor scoruri scăzute, rămân detaşate în situaţii dificile, uneori impasibile. Preferă să evite situaţiile conflictuale.
• *Timiditate*: scoruri ridicate obţin persoanele care se simt inconfortabil sau chiar ruşinate atunci când intră în contact cu oameni noi şi consideră că evenimentele sociale formale creează mai degrabă anxietate decât bună dispoziţie. Dacă au scoruri scăzute nu se tem de evaluările sau criticile celorlalţi, preferă să se implice în discuţii, având siguranţă socială.
• *Vulnerabilitate*: scoruri ridicate obţin persoanele care se lasă copleşite de evenimente şi situaţii stresante. La polul opus, scoruri mici obţin persoanele care nu sunt influenţabile de aceste presiuni.

12.3.5. Aplicabilitatea, concluzii, alte aspecte

Chestionarul *Big Five Plus* este fundamentat pe un model conceptual care capitalizează decenii de cercetări şi de analize asupra structurii personalităţii şi asupra utilităţii sale în varii domenii. Acest lucru îi asigură aşadar legitimitatea dezideratului de a-şi demonstra aplicabilitatea psihodiagnostică. Este necesar, de asemenea, ca aceste ipoteze să fie urmate de cercetări intensive pe eşantioane diferite.

Prin formatul itemilor, inventarul *Big Five Plus* acoperă o problemă comună a chestionarelor de personalitate folosite ca predictori în contexte cu miză ridicată (*high-stakes decisions*), cum ar fi selecţia profesională. Formatul de tip alegere forţată, cu itemi egali ca dezirabilitate, reduce substanţial erorile atribuite tendinţei de falsificare, în comparaţie cu formatul scalar continuu (Jackson *et al*., 2000; Christiansen *et al.*, 2005).

Iniţial, inventarul *Big Five Plus* se recomanda a fi utilizat în context organizaţional, majoritatea aserţiunilor făcând referire directă la muncă, la contexte organizaţionale şi profesionale (Constantin, 2013). Acest lucru îi poate asigura o bună validitate de aspect, element critic ce se reflectă direct în atitudinea candidatului faţă de test şi faţă de procesul de selecţie în general. Caracterul specific al itemilor îi restrângea însă aplicabilitatea în alte domenii, cum ar fi cel educaţional sau cel clinic.

În prezent, conform autorului (2015), aserţiunile inventarului *Big Five* fac trimitere la contexte psihologice variate, personale, educaţionale sau organizaţionale. Rapoartele de evaluare, precum şi cele de consiliere oferă informaţii şi descrieri utile în consiliere, indiferent de contextul evaluării (organizaţional, clinic sau educaţional).

Desigur, specificitatea itemilor nu este sigura condiţie pentru a recomanda utilizarea unui test într-un context sau altul. Inventarul *Big Five Plus* nu a fost nici generat şi nici normat, până în acest moment, pentru utilizarea pe eşantioane clinice, astfel încât recomandarea de a fi folosit pentru evaluarea personalităţii în context clinic trebuie interpretată restrictiv, în scop experimental sau ca sursă de *insight*, însă nu în scop de diagnostic, ca substitut pentru instrumentele clinice consacrate.

12.4. DECAS (autor: Florin Alin Sava)

12.4.1. Prezentarea generală şi considerentele istorice

DECAS este un inventar indigen de măsurare a personalităţii privite din perspectiva celei mai cunoscute teoretizări – modelul *Big Five*. Denumirea propusă de autori reprezintă acronimul pentru cele cinci dimensiuni fundamentale ale personalităţii, şi anume: Deschidere, Extraversiune,

Conştiinciozitate, Agreabilitate şi Stabilitate emoţională.

Inventarul de personalitate DECAS fost conceput în 2008 de către Florin Alin Sava şi colaboratorii săi, dorindu-se a fi printre primele chestionare bazate pe modelul *Big Five* din România. Contextul testării psihometrice a personalităţii în acea perioadă fundamentează apariţia DECAS ca o oportunitate de surprindere a specificului cultural românesc, neexistând până la acea dată o probă de personalitate autohtonă, dar şi ca răspuns la nevoile practicienilor. Deşi comunitatea ştiinţifică internaţională ajunsese la un consens cu privire la teoriea generală a celor cinci factori (*Five Factor Model/Big Five*) ai personalităţii, interesul comunităţii din România era destul de redus, existând practic, aşa cum raportează autorul testului (2008), un singur chestionar din sfera *Big Five* autorizat de Colegiul Psihologilor din România.

Un alt obiectiv al echipei de cercetare fost acela al construirii unei probe scurte, rapid de administrat, în scop de *screening*, psihodiagnostic şi monitorizare. DECAS conţine 97 de afirmaţii la care respondentul trebuie să răspundă cu „Adevărat" sau „Fals", cu 18 itemi pentru fiecare dintre cele cinci domenii *Big Five* şi câţiva itemi de rezervă. Pe baza unei analize raţionale, fiecărui domeniu i-au fost alocaţi itemi din sfera faţetelor modelului *Big Five*. Astfel, dimensiunea Deschidere însumează doi itemi din faţeta Fantezie, patru itemi din faţeta Estetică, un item din sfera Sentimente, trei din faţeta Acţiuni, şapte din faţeta Idei şi doi din faţeta Valori; dimensiunea Extraversiune conţine trei itemi din faţeta Căldură, cinci din faţeta Sociabilitate, doi din faţeta Asertivitate, doi din faţeta Activism, trei din faţeta Căutare de senzaţii şi patru din faţeta Emoţii pozitive; dimensiunea Conştiinciozitate are un item din faţeta Competenţă, patru din faţeta Ordine, trei din faţeta Simţul datoriei, trei din faţeta Dorinţă de realizare, patru din faţeta Perseverenţă şi patru din faţeta Deliberare; dimensiunea Agreabilitate conţine patru itemi din faţeta Încredere, trei din faţeta Comportament direct, trei din faţeta Altruism, cinci din faţeta Bunăvoinţă, trei din faţeta Modestie şi itemi din faţeta Blândeţe; dimensiunea Stabilitate emoţională cuprinde trei itemi din faţeta Anxietate, unul din faţeta Mânie, patru din faţeta Depresie, doi din faţeta Conştiinţă de sine, patru din faţeta Impulsivitate, cinci din faţeta Vulnerabilitate (Sava, 2008).

Numărul redus de itemi alocaţi fiecărei faţete nu permite inferenţe exhaustive, astfel încât analiza rezultatelor este făcută global la nivel de dimensiune, demers similar cu cel asociat formei prescurtate a NEO PI-R, şi anume NEO-FFI. Ambele chestionare sunt fundamentate pe *modelul Big Five*, care conceptualizează diferenţele referitoare la tipuri stabile de comportament ce sunt independente unele de altele. Cele cinci mari dimensiuni sunt descrise în manualul utilizatorului chestionarului DECAS.

În continuare, redăm pe scurt câteva informaţii despre cele cinci mari dimensiuni sau factori:

- Factorul Deschidere (D) este mult mai puţin studiat în literatură decât ceilalţi factori, iar asupra lui există cel mai scăzut acord. În literatura de specialitate este denumit şi Imaginaţie, Intelect sau Cultură (Goldberg, 1992; Saucier, 1992) şi Dispoziţii tandre sau Afectivitate (Brand, Egan şi Deary, 1993). Cele mai frecvente sintagme sunt Intelect sau Deschidere către experienţă. Într-

un sens general, factorul Deschidere este asociat cu sensibilitatea estetică, curiozitatea intelectuală, imaginaţia vivace, flexibilitatea comportamentală şi atitudinile neconvenţionale (McCrae, Costa şi Piedmont 1993).

- Factorul Extraversiune (E) este cea mai evidentă dimensiune a personalităţii şi, alături de Stabilitate emoţională/Nevrotism, se regăseşte în toate modelele de referinţă ale personalităţii. Cu toate acestea, există şi opinii diferite – spre exemplu, atitudinea caldă este considerată de Costa şi McCrae (1992) o caracteristică a Extraversiunii, iar de către Goldberg (1992) una a factorului Agreabilitate. Introspecţia din tipologia lui Jung este corespondentă Introversiunii, însă teoria *Big Five* o atribuie factorului Deschidere. Există un consens general privind factorul Extraversiune/Introversiune, şi anume că face referire la mişcare, predominant înspre lumea interioară sau cea exterioară, transpusă *in extremis* în comportamente de căutare a companiei celorlalţi sau, din contră, de retragere socială. Comportamentului extravertit i-a fost asociată de-a lungul timpului şi o anumită emoţionalitate pozitivă, în contrast cu comportamentul introvertit, deşi, dacă ţintim spre o puritate conceptuală, emoţionalitatea trebuie arondată factorului Stabilitate emoţională/Nevrotism, Extraversiunea/Introversiunea fiind mai degrabă doar un vehicul de exprimare a emoţionalităţii.
- Factorul Conştiinciozitate (C) a fost iniţial considerat un factor caracterial, asociat cu un nivel ridicat de responsabilitate, persoanele care au un nivel ridicat de conştiinciozitate fiind considerate de încredere, oameni pe care poţi conta (Costa şi McCrae, 1992). În sfera modelului *Big Five*, conştiinciozitatea este un construct care acoperă un domeniu principal al personalităţii prin două aspecte: nevoia de control şi nevoia de ordonare (Minulescu, 2008). Această dimensiune a personalităţii este semnificativ asociată cu competenţa, simţul datoriei, dorinţa de reuşită, determinarea şi persistenţa (Busato, Prins, Elshout şi Hamaker, 1999).
- Factorul Agreabilitate (A), alături de Extraversiune, reprezintă un exponent al comportamentului social în general şi sub această denumire este cel mai nou construct al modelului *Big Five*. Spre deosebire de Extraversiune, Agreabilitatea se centrează pe credinţe de valoare asupra naturii umane. Comportamentul prietenos, colaborativ flexibil, modest, tolerant, plin de afecţiune este un descriptor specific al unui scor ridicat al Agreabilităţii. Acest factor este puternic relaţionat cu dezirabilitatea socială, putând fi percepută şi ca lipsă de autenticitate, iar nivelurile foarte ridicate pot dezvălui o personalitate dependentă. La celălalt pol se regăsesc indivizi mai degrabă independenţi de percepţiile sociale, la limită chiar ostili, competitivi, argumentativi şi mai puţin complianţi.
- Factorul Stabilitate emoţională (S) sau Nevrotism (N) este o dimensiune larg conceptualizată, existând inventare mai ales din zona clinică, special construite pentru a surprinde acest construct unic. Este dimensiunea care surprinde aspecte ale funcţionalităţii psihice. Poate fi definită ca interrelaţia dintre absenţa sau prezenţa tendinţelor anxioase, depresive, subapreciere, furie, vulnerabilitate. Fără a intra pe tărâmul patologiei, această dimensiune este

un cumul al experienţelor, dar mai ales al percepţiilor şi credinţelor cu impact asupra stării psihosomatice de bine.

Combinarea celor cinci dimensiuni universale permite descifrarea adecvată a tuturor trăsăturilor de personalitate. Spre exemplu, agresivitatea poate fi prezisă printr-un scor ridicat al Extraversiunii şi prin scoruri scăzute la Stabilitate emoţională şi Agreabilitate (Sava, 2008). Mai multe sugestii despre posibile combinaţii abordăm în secţiunea Interpretare, aşa cum se regăsesc în manualul utilizatorului.

Pe lângă aceste aspecte, autorii furnizează informaţii relevante despre domeniile de aplicabilitate în general ale modelului *Big Five* şi informaţii sumare despre caracteristicile psihometrice ale inventarului DECAS.

Configurarea, chiar şi numai succintă, a evoluţiei care a dus la forma actuală a Instrumentului ar fi fost necesară pentru a creiona o perspectivă asupra demersului de generare şi selecţie a itemilor pentru asigurarea reprezentativităţii „eşantioanelor de comportament" care sunt reprezentate de itemi, în acord cu factorii componenţi.

12.4.2. Caracteristicile psihometrice

Pentru a servi scopului selectării, un test trebuie judecat în termeni de validitate, fidelitate, putere discriminativă şi tabel de norme (Anastasi, 1982). Este obligatoriu ca toate acestea să se regăsească în manualul tehnic sau să fie raportate în studii publicate în jurnale ştiinţifice (Radu, 2003).

a) *Fidelitatea*

Calculul fidelităţii unui chestionar de personalitate presupune în mod curent compararea datelor obţinute fie printr-o singură aplicare (consistenţa inter-itemi, metoda înjumătăţirii etc.), fie în urma a două aplicări (forme paralele ale aceleiaşi probe sau repetarea testului după un timp). Fiecare modalitate ne oferă indicii despre diferitele aspecte ale fidelităţii testului.

Astfel, consistenţa internă estimează fidelitatea unei scale sau subscale, precizând, de fapt, măsura în care surprinde un construct mai degrabă omogen (consistenţă internă mare) sau eterogen (consistenţă internă scăzută).

Consistenţa internă a scalelor DECAS într-un eşantion de 1.524 de respondenţi variază între 0,70 pentru Conştiinciozitate şi 0,75 pentru Stabilitate emoţională (Sava, 2008). Într-un studiu independent, Vîrgă, Sulea şi Zaborilă (2008, *apud* Sava, 2008) identifică valori cuprinse între 0,66 pentru scala Conştiinciozitate şi 0,81 pentru Stabilitate emoţională. Sava (2008) argumentează faptul că analizele au fost reluate pe un lot de 77 de respondenţi, scala Conştiinciozitate obţinând un coeficient de 0,74, adică superior pragului α minim acceptat.

O analiză amplă (N = 7.047) efectuată doar pe baza evaluărilor provenite din examinări cu impact major (selecţie de personal sau evaluări psihologice pentru angajare/periodice) indică coeficienţi între 0,66 pentru scala Conştiinciozitate şi 0,82 scala Stabilitate emoţională (Sava, 2011).

Indici cu valori mici pot într-adevăr să rezulte când scala are un conţinut eterogen, adică nu măsoară o singură trăsătură clară. Există şi alte posibile explicaţii, spre exemplu formatul dihotomic al itemilor, care afectează varianţa măsurării sau utilizarea unui număr restrâns de itemi pentru evaluarea unor constructe largi (Cortina, 1993).

Versiunea probei DECAS în limba maghiară a dovedit caracteristici psihometrice similare cu cele ale versiunii în limba română (Sava, 2011).

Fidelitatea test-retest este tot atât de importantă ca şi consistenţa internă. Fidelitatea test-retest oferă o estimare a stabilităţii rezultatelor de-a lungul timpului. Stabilitatea este o problemă crucială în activitatea psihodiagnostică a practicianului şi îl susţine pe acesta în deciziile pe care are responsabilitatea profesională de a le lua, fără a se ascunde în spatele unor sintagme precum „apt la momentul evaluării". Practica din România, de a pune un astfel de diagnostic în contextul evaluării psihologice a capacităţii de muncă, ar trebui să fie înţeleasă nu doar ca neetică, ci ar trebui să fie ilegală (Iliescu *et al*., 2015).

Fidelitatea test-retest în cazul DECAS a fost verificată la un interval de şase luni pe un lot de 40 persoane. Datele indică valori cuprinse între 0,67 pentru scala Deschidere şi 0,83 pentru scala Extraversiune (Sava, 2011).

b) *Validitatea de construct*

Validitatea de construct a DECAS a fost testată de autori pe baza a trei probe concurente, şi anume: Chestionarul BFQ-2 (Caprara, Barbaranelli, Borgogni şi Perugini, 1993), Lista de 100 de afirmaţii scurte din IPIP (Goldberg, 1992), Chestionarul Nonverbal de Personalitate FF-NPQ (Paunonen, Jackson şi Ashton, 2004). Rezultatele analizei factoriale confirmatorii realizate pe un lot de 185 de participanţi nu au probat structura aşteptată pentru FF-NPQ. Analizele ulterioare exploratorii pe celelalte trei chestionare converg însă spre o soluţie cu cinci factori. Itemii au o saturaţie reprezentativă în patru factori corecţi: 0,74 pentru factorul Extraversiune, 0,68 pentru factorul Deschidere, 0,71 pentru factorul Stabilitate emoţională şi 0,74 pentru factorul Conştiinciozitate, corelaţia pentru factorul Agreabilitate fiind de 0,32. O altă condiţie a operaţionalizării modelului *Big Five* este aceea a demonstrării independenţei factorilor. Din analiza rezultată, toate cele cinci scale corelează între ele, cu valori cuprinse între 0,14, pentru Deschidere şi Conştiinciozitate, şi 0,61, pentru Agreabilitate şi Extraversiune.

Într-un studiu cu design similar, Constantin (2013) raportează pentru DECAS coeficienţi care variază între 0,56 pentru Agreabilitate şi 0,89 pentru Conştiinciozitate.

Tot în scopul explorării validităţii concurente, Sava (2008) compară scalele DECAS cu scalele

din NEO PI-R, obţinând relaţii similare între scalele corespondente, coeficienţii de corelaţie variind între 0,57 pentru Agreabilitate şi 0,81 pentru Extraversiune.

Pentru a explora la un nivel mai complex modalitatea în care itemii se grupează structural în cinci factori şi a explora astfel validitatea chestionarului, datele cuprinse în eşantionul normativ românesc au fost supuse unui proces de analiză factorială. Rezultatele au fost obţinute prin metoda de extracţie a componentelor principale (EFA), optându-se pentru tehnica de rotaţie oblică *Oblimin*. În analiză au fost incluse parcele sau pachete de itemi (*item parcels*), metodă adecvată scalelor cu itemi dihotomici (Sava, 2008). Dintre cele 30 de grupări de itemi, 29 au obţinut saturaţii în factorii aşteptaţi, sprijinindu-se astfel soluţia factorială cu cinci factori.

c) *Validitatea de criteriu*

Valoarea unui test rezidă în capacitatea sa de a scoate în evidenţă relaţiile semnificative cu un criteriu extern. Aceste relaţii ne permit să facem inferenţe valide plecând de la rezultatele chestionarului şi ne oferă informaţii referitoare la domeniul său de aplicabilitate.

În această secţiune vom menţiona studii care dovedesc validitatea de criteriu a scalelor DECAS în raport cu criterii externe precum agresivitatea şi comportamentul agresiv la volan, cogniţiile iraţionale, comportamentul elevilor în şcoală, emoţiile şi gradul de implicare în muncă.

Analizele corelaţionale evidenţiate prin două studii conduse de Pogaci pe un lot de 104 participanţi (2008, *apud* Sava, 2008) şi de Drăgan, Gabor, Lupşan, Moţăţeanu pe un lot de 58 de participanţi (2008, *apud* Sava, 2008) relevă faptul că asocierea dintre o Extraversiune ridicată şi o Conştiinciozitate şi o Agreabilitate scăzute indică un profil predispus la amenzi pentru abateri în circulaţie şi accidente rutiere (în cazul lui A: $r = – 0,31$, $p < 0,05$) şi, în general, la un comportament agresiv la volan (în cazul lui E: $r = 0,35$, $p < 0,01$; în cazul lui C: $r = – 0,28$, $p < 0,01$; iar în cazul lui A: $r = – 0,22$, $p < 0,05$).

Relaţia dintre cogniţiile iraţionale măsurate cu YSQ-S3 (Young şi Brown, 2007), atitudinile disfuncţionale măsurate cu DAS-B (Weissman şi Beck, 2007) şi scalele DECAS a fost investigată de Tâmplaru şi Sava (2008, *apud* Sava, 2008) pe un lot restrâns de 50 de participanţi. Stabilitatea emoţională este factorul care se asociază cel mai puternic cu funcţionarea adaptativă, iar Deschiderea, cel mai puţin. Aceste relaţii au fost confirmate şi în alt studiu întreprins de Sava (2009). Stabilitatea emoţională, dar şi Agreabilitatea au fost corelate negativ cu cogniţiile iraţionale şi cu atitudinile disfuncţionale, măsurate cu YSQ-L2 (Young şi Brown, 2007), ABS-2 (DiGiuseppe, Leaf, Exner şi Robin 2007) şi cu GABS-SV (Lindner, Kirkby, Wertheim şi Birch 2007). Stabilitatea emoţională s-a asociat negativ cu majoritatea schemelor şi credinţele iraţionale, în timp ce Agreabilitatea s-a asociat negativ cu schemele implicate în externalizarea psihopatologică.

În mediul educaţional, folosind DECAS, Arsene (2008, *apud* Sava, 2008) a realizat patru profiluri modale ale elevilor în funcţie de o tipologie obţinută pe baza unei tehnici similare cu cea

a testului sociometric. În cadrul categoriei elevi populari se întâlnesc două subcategorii: *rezistenţii* (D+, E+, S+) şi *rebelii* (C–, A–).În categoria elevilor *respinşi* se disting două tipologii: *melancolicii* (E–, S–) şi *tiranii* (E+, A–, C–, S+). În ultima categorie, acea a elevilor *victimă*, întâlnim *fantezişti* (D+, S+) şi *refractarii* (D–, C–).

În mediul profesional, Pitariu, Vîrgă, Sulea şi Zaborilă (2008, *apud* Sava, 2008) au investigat relaţia dintre variabile precum confortul psihologic şi trăsăturile de personalitate. Administrarea DECAS a fost efectuată împreună cu Scala de implicare în muncă (Schaufeli *et al*., 2003) şi cu un instrument de evaluare a afectivităţii (Katwyk, Spector şi Kelloway, 2000). Rezultatele studiului, prezentate în cadrul Conferinţei Naţionale de Psihologie Industrială şi Organizaţională din 2008 (*apud* Sava, 2008), denotă faptul că Extraversiunea şi Conştiinciozitatea sunt potenţiali predictori atât pentru implicarea în muncă, definită drept conjuncţia dintre vitalitate, dedicare şi cufundare în muncă, cât şi pentru manifestarea emoţiilor pozitive. Deschiderea corelează pozitiv cu subscala cufundare în muncă, iar un nivel scăzut de Stabilitate emoţională şi de Agreabilitate sugerează tendinţa de a experimenta emoţii negative la locul de muncă.

Relaţia dintre implicarea în muncă şi dimensiunile personalităţii măsurate cu DECAS a fost confirmată şi de un alt studiu realizat pe un lot de 178 de participanţi (Vîrgă, Zaborilă, Sulea şi Maricuţoiu, 2009). Rezultatele obţinute pe lotul românesc susţin ideea asocierii între implicarea în muncă şi Extraversiune ($r = 0,29$, $p < 0,05$) şi Conştiinciozitate ($r = 0,32$, $p < 0,05$). Deschiderea corelează cu două componente ale implicării, anume cu vitalitatea ($r = 0,18$, $p < 0,05$) şi cu implicarea în muncă ($r = 0,16$, $p < 0,05$).

Un nivel ridicat de Conştiinciozitate şi un nivel redus de Deschidere către experienţă s-au dovedit a fi buni potenţiali predictori ai performanţei profesionale a sudorilor. Aceste rezultate provin dintr-o analiză prospectivă realizată pe un lot de 61 de noi angajaţi pe post de sudori la o fabrică din Arad (Sava şi Popa, 2009).

d) *Etalonarea*

Metoda de eşantionare de tip multifazic, probabilistic, urmată de eşantionarea aleatorie sistematică, a fost combinată pentru a colecta datele pentru eşantionul normativ. Datele au fost colectate din opt zone ale României (Banat, Bucureşti, Crişana-Maramureş, Dobrogea, Moldova, Muntenia, Oltenia şi Transilvania). Din punctul de vedere al mediului de rezidenţă, distribuţia reflectă tendinţa din ultimul deceniu a populaţiei de a migra din mediul rural spre cel urban (N rural = 592, reprezentând 46,84%, N urban = 672, reprezentând 53,16%).

Distribuţia eşantionului normativ în funcţie de gen este echilibrată (623 de bărbaţi şi 641 de femei).

Volumele sunt diferite ca număr de participanţi, în funcţie de nivelul de educaţie: N (minim 10 clase absolvite) = 443, adică 35,05%, N (liceu absolvit) = 550, adică 43,51%, N (studii universitare absolvite) = 271, adică 21,44%. Vârsta eşantionului este redată pe trei categorii, fără

raportarea mediilor şi a abaterilor standard: N (16-25 de ani) = 336, adică 26,58%, N (26-40 de ani) = 457, adică 36,16%, N (41-60 de ani) = 471, adică 37,26%.

În funcţie de distribuţia acestora, s-a apelat la transformarea scorurilor brute în centile şi scoruri T. Tabelele de etalonare regăsite în manualul testului permit transformarea directă a scorurilor brute în scoruri standard, în funcţie de categoria de vârstă şi de gen.

12.4.3. Administrarea şi scorarea

Conform sistemului de clasificare APA a testelor psihologice, DECAS este un test profesional, destinat psihologilor licenţiaţi în conformitate cu regulile Colegiului Psihologilor din România. Pentru certificarea de utilizator este nevoie de o licenţiere din partea furnizorului, care, opţional, poate asigura un training în utilizarea şi interpretarea probei DECAS.

După licenţiere, utilizatorii pot alege între două variante de lucru, fie un abonament anual, fie prin sistem cu plata anticipată. Ambele variante presupun acces la un anumit număr de credite, echivalente unui număr de aplicări.

Inventarul de personalitate DECAS se administrează fie sub formă creion-hârtie, fie electronic, într-o variantă on-line. Administrarea creion-hârtie presupune ca evaluatul să-şi încercuiască răspunsurile pe un formular în care sunt incluşi itemii testului. Formularul de completare este disponibil în limbile română, engleză şi maghiară.

Varianta on-line presupune transmiterea electronică a unei invitaţii de completare împreună cu datele de acces. Limba de aplicare în această variantă poate fi româna sau engleza.

Proba este adresată publicului larg, începând cu vârsta de 16 ani, cu un nivel de alfabetizare similar unui elev de clasa a VII-a, conform standardelor internaţionale.

În instructajul standardizat se insistă asupra următoarele aspecte:

- Respondenţii trebuie să citească cu atenţie fiecare enunţ şi să cântărească dacă afirmaţia se referă la o caracteristică ce se potriveşte felului lor de a fi şi de a acţiona. Dacă enunţul se potriveşte, se apasă tasta A („Adevărat”), iar dacă enunţul nu este caracteristic, se apasă tasta F („Fals”).
- Se recomandă să se lucreze cât mai repede. Un alt accent se pune pe necesitatea adoptării unei conduite sincere în completarea chestionarului drept condiţie de validare a profilului, menţionându-se că nu există răspunsuri „corecte” sau „greşite”.

DECAS se aplică fără limită de timp, ceea ce înseamnă că fiecare respondent poate lucra în propriul său ritm. Durata medie de completare a chestionarului este de 10 minute.

DECAS poate fi administrat individual sau în grup. Recomandările privind mediul şi condiţiile testării sunt cele specifice oricărui proces de evaluare psihologică (consimţământul candidatului, starea de sănătate/odihnă, condiţii ambientale optime etc.).

Scorarea DECAS se poate realiza doar on-line, automat, în cazul aplicării electronice şi prin

introducere datelor pe platforma furnizorului, în varianta creion-hârtie. Durata de introducere a datelor este situată în jurul a 1-2 minute pentru fiecare aplicare.

În ambele variante de aplicare, utilizatorul are nevoie de acces la internet pentru a cota şi a genera rapoarte direct de pe interfaţa furnizorului, în baza unei identificări prealabile, cu un nume de utilizator şi parolă. În urma aplicării DECAS, rezultă patru tipuri de rapoarte (economic, standard, business, de echipă).

Rapoartele sunt generate de calculator. Fiecare utilizator are flexibilitatea de a opta pentru oricare dintre acestea, în funcţie de scopul evaluării. Aplicaţia permite stocarea, sortarea, organizarea pe fişiere şi exportarea datelor în programe generale de tip Excel sau SPSS, pentru analize ulterioare.

Pentru fiecare tip de raport, utilizatorii pot opta pentru folosirea de etaloane locale (configurabile) sau a unui etalon standard, obţinut prin eşantionare probabilistică reprezentativă la nivel naţional (N = 1.250), diferenţiat în funcţie de gen şi grupe de vârstă.

12.4.4. Interpretarea

Interpretarea rezultatelor se poate realiza optim doar de către persoane calificate, respectiv psihologi cu atestat de liberă practică. Se recomandă ca informaţiile obţinute să fie validate şi prin prisma altor date despre respondent (de exemplu, colectate în interviul anamnestic).

Indiferent de tipul raportului, interpretarea rezultatelor impune ca pas iniţial verificarea validităţii protocolului.

Adiacent celor cinci scale principalele, chestionarul DECAS include şi trei scale-filtru de examinare a protocolului: SD (dezirabilitate socială), RD (răspunsuri la întâmplare/*random*) şi AP (aprobare), care trebuie consultate anterior interpretării efective.

- *Scala de dezirabilitate socială* reflectă măsura în care un candidat oferă răspunsuri mai degrabă valorizate social. Prin urmare, oferă indicii cu privire la tendinţa acestuia de a distorsiona răspunsurile. Scala nu distinge între cele două faţete ale dezirabilităţii sociale (Paulhus, 1984, *apud* Rusu, Maricuţoiu, Macsinga, Vîrgă, şi Sava, 2014): tendinţa de autoamăgire (*self-deceiving*) şi managementul impresiei (*other-deceiving*), adică nu sunt preocupate de motivaţia care stă la baza distorsiunii, ci îşi propune să identifice în mod pragmatic această tendinţă. În acest sens, s-au realizat studii de validitate concurentă cu scale similare din chestionarele CPI, FPI, BFQ-2, Marlowe-Crowne, coeficienţii de corelaţie variind între 0,43 şi 0,54. Validitatea scalei este confirmată şi de studiul experimental realizat de Tiuren (2008, *apud* Sava, 2008), ale cărui rezultate relevă o creştere a scorurilor dezirabilităţii sociale a respondenţilor în cea de-a doua etapă a testării, după ce aceştia au fost instruiţi să se prezinte într-o lumină favorabilă (Sava, 2008).
- *Scala de validare RD*. Răspunsurile aleatorii pot fi consecinţe ale lipsei de implicare ori de

motivare asupra procesului de testare, ale neînţelegerii conţinutului itemilor sau, pur şi simplu, ale erorilor de completare (Pitariu, Iliescu, Tureanu şi Peleaşă, 2006). Scala de validare a răspunsurilor întâmplătoare compară răspunsurile respondenţilor cu un pattern corelaţional sesizat pe anumite perechi de itemi, rezultat în urma studiului pe un eşantion naţional reprezentativ. Cu cât distanţa faţă de pattern este mai mare, cu atât există probabilitatea ca răspunsurile să fie bifate aleatoriu. Validitatea scalei este susţinută de experimentul cu măsurători repetate al lui Tiuren (2008, *apud* Sava, 2008), în care respondenţilor li s-a solicitat fie să răspundă cu atenţie, fie să bifeze răspunsurile într-o manieră întâmplătoare. Media scorurilor scalei a crescut în cea de-a doua variantă (Sava, 2008).

• *Scala de validare AP*. Scala de aprobare evaluează tendinţa de a răspunde fie doar pozitiv, fie doar negativ la itemii chestionarului. Se controlează dacă există o predominanţă a răspunsurilor „Da" sau „Nu" care ar reliefa un anumit montaj al respondentului, fapt ce ar invalida protocolul.

După aprecierea gradului de validitate a protocolului, se recomandă ca interpretarea să ţină cont de trei niveluri: interpretarea independentă a scalelor; interpretarea bazată pe combinarea a câte două scale; interpretarea prin luarea în calcul, simultan, a tuturor celor cinci scale. Acest algoritm de interpretare se regăseşte la baza tipurilor de rapoarte care pot fi generate automat în urma aplicării DECAS.

a) Interpretarea independentă a scalelor

Rezultatele cantitative, exprimate în scoruri T şi centile, pot fi interpretate prin prisma scurtelor descrieri ale fiecărei scale, expuse prin prisma avantajelor şi riscurilor, în funcţie de cei doi poli extremi.

Redăm mai jos o scurtă caracterizare psihologică, aşa cum se regăseşte în manualul testului (2008) şi în modelul de raport, pentru fiecare scală componentă.

• Scala Deschidere

Scoruri scăzute:

– Avantaje: simţ practic dezvoltat, orientat spre implementarea acţiunilor; respect pentru tradiţie; rezistenţă la munca rutinieră.
– Riscuri: dificultăţi de adaptare la schimbări, interese limitate; excesiv de conformist faţă de autorităţi.

Scoruri ridicate:

– Avantaje: creativ, dotat cu simţ artistic şi/sau cu interese intelectuale variate; deschis la schimbări, tolerant şi orientat spre viitor.
– Riscuri: nonconformist, visător, cu o imaginaţie bogată; îi lipseşte simţul practic, rămânând la stadiul ideilor.

• Scala Extraversiune

Scoruri scăzute:

– Avantaje: liniştit, preferă intimitatea în dauna reuniunilor ample; acţionează independent; reflexiv şi rezistent la plictiseală.

– Riscuri: distant faţă de ceilalţi, timid, nu ştie să se bucure de viaţă; ezită să-şi asume roluri de conducător.

Scoruri ridicate:

– Avantaje: entuziast, activ şi optimist, intră uşor în contacte sociale cu ceilalţi şi este apropiat de oameni; se face remarcat uşor.

– Riscuri: guraliv, cu tendinţe de dominare şi control; se plictiseşte repede.

• Scala Conştiinciozitate

Scoruri scăzute:

– Avantaje: flexibilitate ridicată, toleranţă la sarcini nestructurate; spontaneitate; informal în comportament şi cu spirit de aventură.

– Riscuri: nu-şi valorifică potenţialul; poate încălca reguli sau responsabilităţi, are probleme de autodisciplinare.

Scoruri ridicate:

– Avantaje: organizat şi ambiţios, cu standarde ridicate; meticulos şi tenace în faţa obstacolelor; demn de încredere; prudent în decizii.

– Riscuri: se relaxează cu dificultate, poate neglija viaţa personală, rigid, lipsit de spontaneitate şi flexibilitate.

• Scala Agreabilitate

Scoruri scăzute:

– Avantaje: spirit competitiv, independent în gândire; combativ, îi place să iasă în faţă.

– Riscuri: cinic şi suspicios faţă de ceilalţi, arogant, egoist, orientat excesiv spre sarcină în dauna relaţiilor, intră uşor în conflicte.

Scoruri ridicate:

– Avantaje: preferă armonia şi cooperarea în dauna competiţiei; modest, sincer, generos; are spirit de echipă.

– Riscuri: naiv şi uşor influenţabil, îi este dificil să-şi apere punctul de vedere şi renunţă adesea în favoarea celorlalţi.

• Scala Stabilitate emoţională

Scoruri scăzute:

– Avantaje: sensibil şi atent la nevoile celorlalţi, îşi arată latura umană; prevăzător.

– Riscuri: stresat, afectat cu uşurinţă de problemele apărute; se simte neajutorat şi temător; pesimist, cu aşteptări nerealiste.

Scoruri ridicate:

– Avantaje: calm, relaxat, încredere în sine ridicată; face faţă eficient stresului şi are aşteptări realiste.
– Riscuri: indiferenţă şi lipsă de tact în relaţionarea cu ceilalţi, insensibil la nevoile celorlalţi, subestimează problemele apărute.

Astfel, indiferent de extremitatea trăsăturii, situarea reprezentată prin scoruri scăzute sau, dimpotrivă, prin scoruri ridicate prezintă avantaje şi riscuri. Interpretarea vine de fapt să confirme postulatul conform căruia nu există trăsături de personalitate bune sau rele, ci doar feluri diferite de a fi, valoarea de judecată fiind dată de context. Spre exemplu, pentru un contabil, un scor ridicat la scala Creativitate ar putea să fie o preferinţă limitativă în activitate, în timp ce pentru un designer este esenţială.

b) Interpretarea bazată pe combinarea a câte două scale

Interpretarea bazată pe combinarea a câte două scale oferă o detaliere a caracterizării psihologice în zece direcţii ce vizează: orientarea în viaţă; orientarea în societate; stilul de interacţiune cu oamenii, tipul de trăiri afective dominante; reacţia în situaţii de stres; reacţia în situaţii de conflict; stilul cognitiv; atitudinea faţă de muncă; modul de implicare în sarcini şi tipul caracterial. Pentru fiecare combinaţie de factori sunt prezentate patru caracterizări şi se oferă un set de trei adjective descriptive. Descrierile adjectivale provin din două analize nepublicate (Sava, 2008).

Redăm mai jos, cu titlu exemplificator, o analiză a unei asemenea interacţiuni între scale. Astfel, domeniul stilul de interacţiune reprezintă combinaţia unică dintre două trăsături, Sociabilitate şi Agreabilitate. În funcţie de magnitudinea scorurilor, rezultă patru tipologii aproximative. Primei tipologii, Competitorul (scor scăzut la Sociabilitate, dar şi la Agreabilitate), îi sunt caracteristice preferinţa de a lucra singur, independent, precum şi centrarea pe sarcină. Autoritarul (scor ridicat la Sociabilitate, dar şi la Agreabilitate) preferă să dea indicaţii şi să opună rezistenţă dacă îi este contestată decizia. Popularul (scor ridicat la Sociabilitate, dar şi la Agreabilitate) preferă compania celorlalţi, adeseori devine lider de grup, fiind apreciat de ceilalţi. Pune un accent mai mare pe relaţii şi prietenii decât pe sarcini. Înţelegătorul (scor scăzut la Sociabilitate, dar ridicat la Agreabilitate) preferă să execute ceea ce i se spune fără a chestiona. Fiind o fire liniştită, ajunge rar în conflict deschis cu ceilalţi. Pentru o analiză completă a interacţiunilor dintre toate scalele luate câte două, se poate consulta modelul de raport disponibil gratuit.

c) Interpretarea prin luarea în calcul simultan a tuturor celor cinci scale

Interpretarea prin luarea în calcul simultan a tuturor celor cinci scale oferă în plus posibilitatea interpretării preferinţelor de personalitate prin prisma unui sistem de competenţe profesionale

propus de Howard şi Howard (2001). Competenţele profesionale urmărite se referă la un set de deprinderi noncognitive care au impact asupra uşurinţei indivizilor de a se adapta în context profesional. Spre exemplu, competenţa Spirit antreprenorial presupune un nivel ridicat de Deschidere, Extraversiune şi Conştiinciozitate, Stabilitate emoţională, respectiv un nivel mai scăzut de Agreabilitate.

Practic, preferinţele de personalitate oferă indicii despre nivelul de dezvoltare sau potenţialul individului pentru toate cele 16 competenţe profesionale vizate de autor: Leadership, Managementul stresului, Rezolvarea de probleme, Analiză şi gândire critică, Motivarea celorlalţi, Motivaţie pentru autodezvoltare, Abilităţi interpersonale, Integritate, Perseverenţa în munca rutinieră, Spirit antreprenorial, Disciplină şi respect faţă de reguli, Flexibilitate şi spirit inovativ, Muncă în echipă, Independenţă în muncă, Orientarea spre relaţii umane, Orientarea spre rezultate. În funcţie de nivelul de dezvoltare a competenţelor-cheie pentru poziţia ţintită, se poate calcula şi un indice de potrivire cu postul. Indexul de compatibilitate cu postul este exprimat procentual şi reprezintă suprapunerea profilului respondentului cu profilul ideal.

Deşi DECAS nu a fost construit special pentru surprinderea altor tipologii, universalitatea modelul *Big Five* permite, prin analiza globală a dinamicii celor cinci factori, interpretări şi prin prisma altor taxonomii ale teoriilor personalităţii conform lui Sava (2008), precum: Tipurile de personalitate după Pulkkinen (1996), Tipurile de personalitate din MBTI, tipologia lui Gough din CPI (Pitariu *et al*., 2006), tipologia lui Block (1995), clasificarea tipologică evidenţiată în *DSM-IV* (1994).

12.4.5. Aplicabilitatea, concluzii, alte aspecte

Chestionarul DECAS este recomandat de autor în toate domeniile aplicative ale psihologiei.

În sfera psihologiei muncii, poate fi util atât în etapa de analiză a muncii, cât şi în testarea efectivă, în scopul selecţiei profesionale. Primul pas important în realizarea unui proces de selecţie profesională este identificarea competenţelor critice responsabile de succesul într-o anumită activitate. În acest scop, autorul pune la dispoziţie în manualul utilizatorului o serie de 25 de competenţe profesionale (Howard şi Howard, 2001), ca punct de plecare în etapa de analiză a muncii. Fiecărei competenţe îi sunt ataşate o scurtă descriere şi configuraţia de trăsături de personalitate corespunzătoare, care trebuie urmărită în procesele de testare. Maparea factor de personalitate-competenţă este realizată pe baza rezultatelor anterioare identificate în literatura de specialitate, şi nu pe studii directe de validitate cu DECAS.

Aplicabilitatea DECAS în alte domenii, precum psihologie clinică, psihologie educaţională, consiliere şcolară şi a carierei, este susţinută de o generalizare a utilităţii modelului teoretic demonstrată de-a lungul timpului de numeroase cercetări. Astfel de inferenţe asigură, desigur, o validitatea a instrumentului principial valabilă, care trebuie însă probată extensiv.

Bibliografie

Aamodt, M. (2012). *Industrial/Organisational Psychology: An applied approach* (ed. a VII-a). Belmont, CA: Wadsworth/Gengage.

Anastasi, A. (1982). *Psychological testing* (ed. a V-a). New York: Macmillan.

Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, *44*, 1-26.

Barrick, M.R., Stewart, G.L., Neubert, M.J., & Mount, M.K. (1998). Relating member ability and personality to workteam processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, *83*, 377-391.

Bartram, D. (2007). Increasing validity with forced-choice criterion measurement formats. *International Journal of Selection and Assessment*, *15*, 263-272.

Berry, C.M., Ones, D.S., & Sackett, P.R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *92*, 410-424.

Block, J. (1995). A contrarian view of the five-factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, *117*, 187-215.

Brand, C.R. & Egan, V. (1989). The „Big Five" dimensions of personality? Evidence from ipsative, adjectival self-attributions. *Personality and Individual Differences*, *10*, 1165-1172.

Brown, A., & Maydeu-Olivares, A. (2012). Fitting a Thurstonian IRT model to forced-choice data using Mplus. *Behavior Research Methods*, *44*, 1135-1147.

Busato, V.V., Prins, F.J., Elshout, J.J., & Hamaker, C. (1999). The relation between learning styles, the Big Five personality traits and achievement motivation in higher education. *Personality and Individual Differences*, *26*, 129-140.

Cheung, M.W.L, & Chan, W. (2002). Reducing uniform response bias with ipsative measurement in multiple-group confirmatory factor analysis. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *9*, 55-77.

Christiansen, N.D., Burns, G.N., & Montgomery, G.E. (2005). Reconsidering forced-choice item formats for applicant personality assessment. *Human Performance*, *18*, 267-307.

Constantin, T. (2013). *Chestionarul Big Five Plus – Manualul probei*. Draft (nepublicat). Iaşi: Universitatea „Al. I Cuza", Facultatea de Psihologie şi Ştiinţe ale Educaţiei.

Constantin, T. (2015). *Chestionarul Big Five Plus – Manualul probei*. Draft (nepublicat). Iaşi: Universitatea „Al. I Cuza", Facultatea de Psihologie şi Ştiinţe ale Educaţiei.

Constantin, T., Macarie, A., Gheorghiu, A., Iliescu, M., Fodorea, A., & Caldare, L. (2008). Chestionarul Big Five PLUS – rezultate preliminare. În M. Milcu (ed.), *Cercetarea psihologică modernă: Direcţii şi perspective* (pp. 46-58). Bucureşti: Editura Universitară.

Constantin, T., Macarie A., Gheorghiu A., Potlog M.C., & Iliescu M. (2010). Big Five©plus Re-

Test: On the reliability of a psychological measure derived from the Five Factor Model. *Annals of the Al. I. Cuza University: Psychology Series*, *1*, 51-64.

Cortina, J.M., (1993). What is coefficient Alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, *78*, 98-104.

Costa, P.T. Jr., & McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO PI-FFI)*. Odessa, Fl, USA: Psychological Assessment Resources.

DiGiuseppe, R., Leaf, R., Exner, T., & Robin, M. (2007). Scala de atitudini şi convingeri 2 (Romanian adaptation by Macavei, B.). În D. David (ed.). *Sistem de evaluare clinică*. Cluj-Napoca: RTS.

Dimitriu, F., & Constantin T. (2010). Factori predictivi ai performanţei personalului de vânzări. În M. Milcu, *Cercetarea modernă în psihologie: individ, grup, organizaţie: studii aplicative* (pp. 59-67). Bucureşti: Editura Universitară.

Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1991). *Manual of the Eysenck Personality Scales (EPS Adult)*. Londra: Hodder & Stoughton.

Fahrenberg, J., Hampel, R., & Selg, H. (2001). *Das Freiburger Persönlichkeitsinventar FPI-R* (7. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

Goldberg, L.R. (1992). The development of markers of the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, *4*, 26-42.

Goldberg, L.R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. În I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt & F. Ostendorf (eds.), *Personality Psychology in Europe*, *7* (pg. 7-28). Tilburg, Olanda: Tilburg University Press.

Griffin, B., & Hesketh, B. (2004). Why openness to experience is not a good predictor of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, *12*, 243-251.

Gough, H.G., & Bradley, P. (1996). *California Psychological Inventory manual* (ed. a III-a). Palo Alto, CA: Counsulting Psychologists Press.

Gough, H.G., & Bradley, P. (2005). *California Psychological Inventory CPI260 Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Gough, H.G., & Heilbrun, A.B. (1983). *Adjective Check-List Manual*. Palo Alto, Ca: Consulting Psychologist Press.

Guion, R.M. (1977). Content validity: The source of my discontent. *Applied Psychological Measurement*, *1*, 1-10.

Howard, P.J., & Howard, J.M. (2001). *The Owner's Manual for Personality at Work*. Austin, AT: Bard Press.

Hurtz, G., & Donovan, J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, *85*, 869-879.

Iliescu, D., Avram, E., Constantin, T., Ion, A., Iordache, R., Pătruţ, L., Răducea, C., Sulea, C., &

Vîrgă, D. (2015), *Recomandări privind evaluarea psihologică a capacităţii de muncă (EPCM)*. Bucureşti: APIO.

Jackson, D.N., Wroblewski, V.R., & Ashton, M.C. (2000). The impact of faking on employment tests: Does forced-choice offer a solution? *Human Performance*, *13*, 371-388.

Judge, T.A., Heller, D., & Mount, M.K. (2002). Five-Factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 530-541.

Lawshe, C.H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, *28*, 563-575.

Lindner, H., Kirkby, R., Wertheim, E., & Birch, P. (2007). Scala de atitudini şi convingeri generale, forma scurtă – GABS-SV (Romanian adaptation by Trip, S.). În D. David (ed.). *Sistem de evaluare clinică*. Cluj-Napoca: RTS.

Macarie, A., Constantin, T., Orzan A., Constantin, L., & Fodorea, A. (2008). Modelul Big Five al personalităţii; abordări teoretice şi modelarea empirică a unui chestionar standardizat. *Psihologia Resurselor Umane*, *6*, 62-74.

McCrae, R.R., Costa, P.T. Jr., & Piedmont, R.L. (1993). The California Psychological Inventory and the Big Five model. *Journal of Personality*, *61*, 1-26.

Minulescu, M. (1995). Metaphors vs. single-terms in expressing and assessing personality, *European Journal of Psychological Assessment*, *11*, 64-69.

Minulescu, M. (1996). *Chestionarele de personalitate în evaluarea psihologică*. Bucureşti: Editura Garrel.

Minulescu, M. (1997). Replicarea modelului Big Five în limba română. Specificul sociocultural exprimat în conţinutul factorilor. Chestionarul ABCD-M. În M. Zlate, *Psihologia vieţii cotidiene*. Iaşi: Editura Polirom.

Minulescu, M. (2002). Evaluarea trăsăturilor de personalitate şi comportamentale. În B. Luban-Plozza & B. Iamandescu (eds.). *Dimensiunea psihosocială a practicii medicale*, Bucureşti: Editura Infomedica.

Minulescu, M. (2008). *ABCD-M. Manual tehnic şi interpretativ*. Cluj-Napoca: Editura Sinapsis.

Opariuc, D.C. (2013). *Construcţia unui model bazat pe teoria răspunsului la item pornind de la inventarul Big Five Plus*. Lucrare de doctorat nepublicată.

Paunonen, S.V., & Jackson, D.N. (1985). Idiographic measurement strategies for personality and prediction: Some unredeemed promissory notes. *Psychological Review*, *92*, 486-511.

Paunonen, S.V., Jackson, D.N., & Ashton, M.C. (2004). *Manual of the Nonverbal Personality Questionnaire*. Port Huron, MI: Research Psychologists Press.

Pitariu, H.D., Iliescu, D., Tureanu, V., & Peleaşă, C. (2006). *Inventarul Psihologic California*. Bucureşti: Editura Odyseea.

Pulkkinen, L. (1996). Female and male personality styles: A typological and developmental analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, *70*, 1288-1306.

Popa, M. (2011). „Infidelităţile" coeficientului de fidelitate Cronbach alfa. *Psihologia resurselor umane*, *9*, 85-99.

Radu, I. (2003). Principii metodologice în elaborarea şi utilizarea probelor psihologice. *Psihologia Resurselor Umane*, *7*, 13-21.

Rusu, S., Maricuţoiu, P.L., Macsinga, I., Vîrgă, D., & Sava, F.A. (2012). Evaluarea personalităţii din perspectiva modelului Big Five. Date privind adaptarea chestionarului IPIP-50 pe un eşantion de studenţi români. *Psihologia Resurselor Umane*, *10*, 39-57.

Salgado, J.F. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviours. *International Journal of Selection and Assessment*, *10*, 117-125.

Saucier, G. (1992). Openness vs. intellect: Much ado about nothing?. *European Journal of Personality*, *6*, 381-386.

Saucier, G., & Goldberg, L.R. (1996). The language of personality: Lexical perspectives on the five-factor model. În J.S. Wiggins (ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 21-50). New York: Guilford.

Sava, F.A. (coord.) (2008) *Inventarul de personalitate DECAS. Manualul utilizatorului*. Timişoara: Editura ArtPress.

Sava, F.A. (2009). Maladaptive schemas, irrational beliefs, and their relationship with the five-factor personality model. *Journal of Cognitive and Behavioral Psychotherapies*, *9*, 135-147.

Sava, F.A. (coord.) (2011). *Inventarul de personalitate DECAS. Manualul utilizatorului* (ed. a II-a). Timişoara: Editura ArtPress.

Sava, F.A., & Popa, M. (2009). Predictori ai performanţei profesionale a sudorilor. O analiză din perspectiva modelului interacţionist. *Revista de Psihologie Aplicată*, *11*, 1-6.

Schmidt, F., & Hunter, J. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, *124*, 262-274.

Van Katwyk, P.T., Fox, S., Spector, P.E., & Kelloway, E.K. (2000). Using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*, 219-230.

Vîrgă, D., Zaborilă, C., Sulea, C., & Maricuţoiu, L.P. (2009). Adaptarea în limba română a Scalei Utrecht de măsurare a implicării în muncă: examinarea validităţii şi a fidelităţii, *Psihologia Resurselor Umane*, *7*, 58-74.

Young, J., & Brown, G. (2007). Chestionarul schemelor cognitive Young. Formele YSQ-S3 şi YSQ-L2 (adaptat de Macavei, B. şi Popa, S.). În D. David (coord.), *Sistem de evaluare clinică*. Cluj-Napoca: Editura RTS.